யுனெஸ்கோ

உலகைக் காட்டும் பலகணி

கூரியர்

ஆகஸ்ட் 1969 ஆண்டுச் சந்தா ரூ. 10.50 தனிப்பிரதி ரூ. 1.00

சமூக நீதியின் கட்டிடக் கற்கள்

150 கோடி தொழிலாளருக்கு

உலகக் கலைக் கருவூலங்கள்

36

மனிதன் எப்போதும் சிறந்த நீர் கலங்கள் செய்து வந்திருக்கின்றான். இதைப் பண்டைய நாகரிகப் பொருள்கள் காண்பிக்கின்றன. இடைக் கால கலைஞர்களும் கைவினைஞர்களும் (புகழ்மிகு இத்தாலிய சிற்பி பென்வெனுட்டோ செலினி உட்பட) மறுமலர்ச்சிக் கால கலைஞர்களும் செய்த நீர் கலங்கள் (கை கழுவும் சமய அல்லது சாதாரண கலங்கள்) இம் மரபை நிலைக்கச் செய்துவிட்டன. இவை சிற்பத்திற்கும் உலோக வேலைப்பாட்டிற்கும் எழில்மிகு எடுத்துக் காட்டுகளாகும். இக் கலங்கள் பெரும்பாலும் குதிரை, குதிரை ஏறிச் செல்பவர், இளங்குழலோன் ஏறி நிற்கும் இக் குதிரை மனிதன் போன்ற கற்பனை விலங்கு ஆகிய உருவங்களில் செய்யப்பட்டன. 13 ஆம் நூற்றாண்டின் இவ்வெண்கல செதுக்குருவம் ஹங்கேரியில் கண்டெடுக்கப்பெற்றது.

Photo Hungarian National Museum, Budapest

யுனெஸ்கோ கூரியர்

ஆகஸ்ட் 1969

யுனெஸ்கோவுடன் கூட்டுறவுக்கான இந்திய தேசியக் குழுவுடன் செய்துகொண்டுள்ள ஏற்பாட்டின்படி தென் மொழிகள் புத்தக டிரஸ்டினுல் வெளியிடப்படுகிறது.

யுனெஸ்கோவினுல் பன்னிரண்டு பதிப்புகளாக வெளியிடப்படுகிறது.

ஆங்கிலம்	ஜப்பானிஸ்
ஃபிரெஞ்சு	இத்தாலியன்
ஸ்பானிஷ்	ஹிந்தி
ரஷ்யன்	தமிழ்
ஜெர்மன்	ஹீப்ரு
அராபிக்	
அமெரிக்க ஐக்கிய நாடு	

விற்பனை, வினியோக அலுவலகம்:
441, பூந்தமல்லி நெடுஞ்சாலை, சென்னை-10.
ஆண்டுச் சந்தா ரூ. 10.50

யுனெஸ்கோ கூரியர், செப்டம்பர்—அக்டோபர் மாதங்களில் தவிர மாதந்தோறும் வெளியிடப்படுகிறது. செப்டம்பர்—அக்டோபரில் ஒரே இதழாக வெளிவரும் (ஆண்டுக்கு 11 இதழ்கள்) பதிப்புரிமை அல்லாத தனிப்பட்ட படங்களையும், கட்டுரைகளையும் யுனெஸ்கோ கூரியரிலிருந்து எடுத்துப் பிரசுரிக்கப்பட்டது என்ற அறிவிப்புடன் இதழ் தேதியைக் குறிப்பிட்டு வெளியிட்டுக் கொள்ளலாம். அவ்வாறு வெளியிட்ட இதழின் மூன்று பிரதிகள் ஆசிரியருக்கு அனுப்பப்பட வேண்டும். ஆசிரியர் பெயருடன் கூடிய கட்டுரைகளைத் திரும்பப் பிரசுரிக்கும்போது அதில் ஆசிரியர் பெயர் இடம் பெற வேண்டும். பதிப்புரிமை அல்லாத புகைப்படங்கள் வேண்டுவோருக்கு அனுப்பித் தரப்படும். கேட்டுப் பெறுத கட்டுரைகளைப் போதிய தபால் தலை இல்லாமல் திருப்பியனுப்ப இயலாது. ஆசிரியர் பெயருடன் கூடிய கட்டுரைகள் அவரது கருத்தை வெளியிடுவதாகும். யுனெஸ்கோவின் அல்லது யுனெஸ்கோ கூரியர் ஆசிரியர்களின் கருத்தைப் பிரதிப[illegible]க்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை.

ஆசிரியர் அலுவலகம்:
யுனெஸ்கோ, பிளேஸ் த ஃபான்டினுய்
பாரிஸ்-7, ஃபிரான்ஸ்.

பிரதம ஆசிரியர்:
ஸாண்டி காஃப்ளர்
உதவிப் பிரதம ஆசிரியர்:
ரெனி காலோஸ்
பிரதம ஆசிரியருக்கு உதவியாளர்:
லூஸியோ அட்டினெல்லி

நிர்வாக ஆசிரியர்கள்:
ஆங்கிலப் பதிப்பு: ரொனுல்ட் ஃபென்டன் (பாரிஸ்)
ஃபிரெஞ்சுப் பதிப்பு: ஜேன் ஆல்பர்ட் ஹெஸ்ஸே (பாரிஸ்)
ஸ்பானிஷ் பதிப்பு: அர்ட்டுரோ டெஸ்பூயே (பாரிஸ்)
ரஷ்யன் பதிப்பு: விக்டர் கோலியச்காவ் (பாரிஸ்)
ஜெர்மன் பதிப்பு: ஹான்ஸ் ரீபன் (பெர்ன்)
அராபிக் பதிப்பு: அப்தல் மோனிம் எல் ஸாவி (கெய்ரோ)
ஜப்பானிஸ் பதிப்பு: ஷின்-இச்சி ஹஸகாவா (டோக்கியோ)
இத்தாலியப் பதிப்பு: மரியா ரெமிட்டி (ரோம்)
ஹிந்திப் பதிப்பு: ஏ. சந்திரஹாஸன் (டில்லி)
ஹீப்ரு: அலெக்ஸாண்டர் பெலி (ஜெருசலம்)
தமிழ்ப் பதிப்பு: தெ. பொ. மீனுட்சிசுந்தரன் (சென்னை)

தமிழ்ப்பதிப்பு நிர்வாக ஆசிரியருக்குத் துணைவர்கள்:
எஸ். கே. தம்பா, மீ. முகம்மது முஸ்தபா
ஆராய்ச்சி: ஓல்கா ரோடல்
அமைப்பு, சித்திரம்: ராபர்ட் ஜாகுமின்
எல்லாக் கடிதங்களும் பிரதம ஆசிரியர் விலாசத்துக்கே எழுதப்பட வேண்டும்.

The UNESCO Courier

August 1969 No. 26

No 7 - 1969 MC 69-1-247 A

இதழ் 26

பக்கம்

4 பன்னுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் 50ஆம் ஆண்டு நிறைவு
தொழிலாளரின் உண்மையான மனித உரிமைகளை பன்னுட்டு அடிப்படையில் அமைத்தல்
—கியான் ஃபிராங்கோ பாம்பே

8 உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம்
வேலைகளையும் வேலைத் திறமைகளையும் மாற்றுதல்
—டேவிட் ஏ. மோர்ஸ்

13 பங்கேற்றல்
தொழிலாளர்-நிருவாகத் தொடர்புகளில் புதிய மாற்றம்

19 வேலைப் பொழுதில் பாதுகாப்பும் உடல் நலமும்

20 தொழில் உறவுகளில் தொழிலாளர்கள் பணி முதல்வரின் வெறும் இயந்திரங்கள் அல்லர்
—ஜீன் தெ ஜிவ்ரி

25 வேலைசெய்யும் பெண்களின் உண்மை, போலிச் சிக்கல்கள்
—பியரெட் சார்ட்டின்

29 தொழிலாளர் நாடு பெயர்ந்து செல்லுதல்
இன்றைய பெரும் சிக்கல்
—பீட்டர் குயின்

32 வேலையின்மையா நாடு கடத்தலா
நாடு பெயர்ந்துசெல்லும் தொழிலாளிக்கு வேலை வாய்ப்புண்டா ?
—சாமுவேல் பார்மர்

2 உலகக் கலைக் கருவூலங்கள்
நீர் சுமக்கும் குதிரை (ஹங்கேரி)

அட்டைப் படம்

பன்னுட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் 50ஆவது ஆண்டு நிறைவின் நினைவாக 'யுனெஸ்கோ கூரியர்' இவ்விதழில் உலகிலுள்ள 150 கோடி தொழிலாளரின் நிலையை விளக்குகிறது. இதன் கட்டுரைகள் கடந்த 50 ஆண்டுகளாக இந்நிறுவனத்தின் வாயிலாக தொழிலாளருக்கு சமூக நீதி வழங்க செய்யப்பட்ட பன்னுட்டு முயற்சிகளை விளக்கி, மாறிவரும் தற்கால சமூகத்தின் பெரும் சிக்கல்களில் சிலவற்றை ஆய்கின்றன.

அட்டைப் படம்: செங்கற்களின் பின்னணியில் இன்றைய புதிய பெண் தொழிலாளியைக் காட்டுகிறது. (25ஆம் பக்கம் பார்க்கவும்)

Photo © Jean Suquet - Snark International

ஐ எல் ஒ 50ஆம் ஆண்டு நிறைவு

தொழிலாளரின் உண்மையான மனித உரிமைகளைப் பன்னாட்டு அடிப்படையில் அமைத்தல்

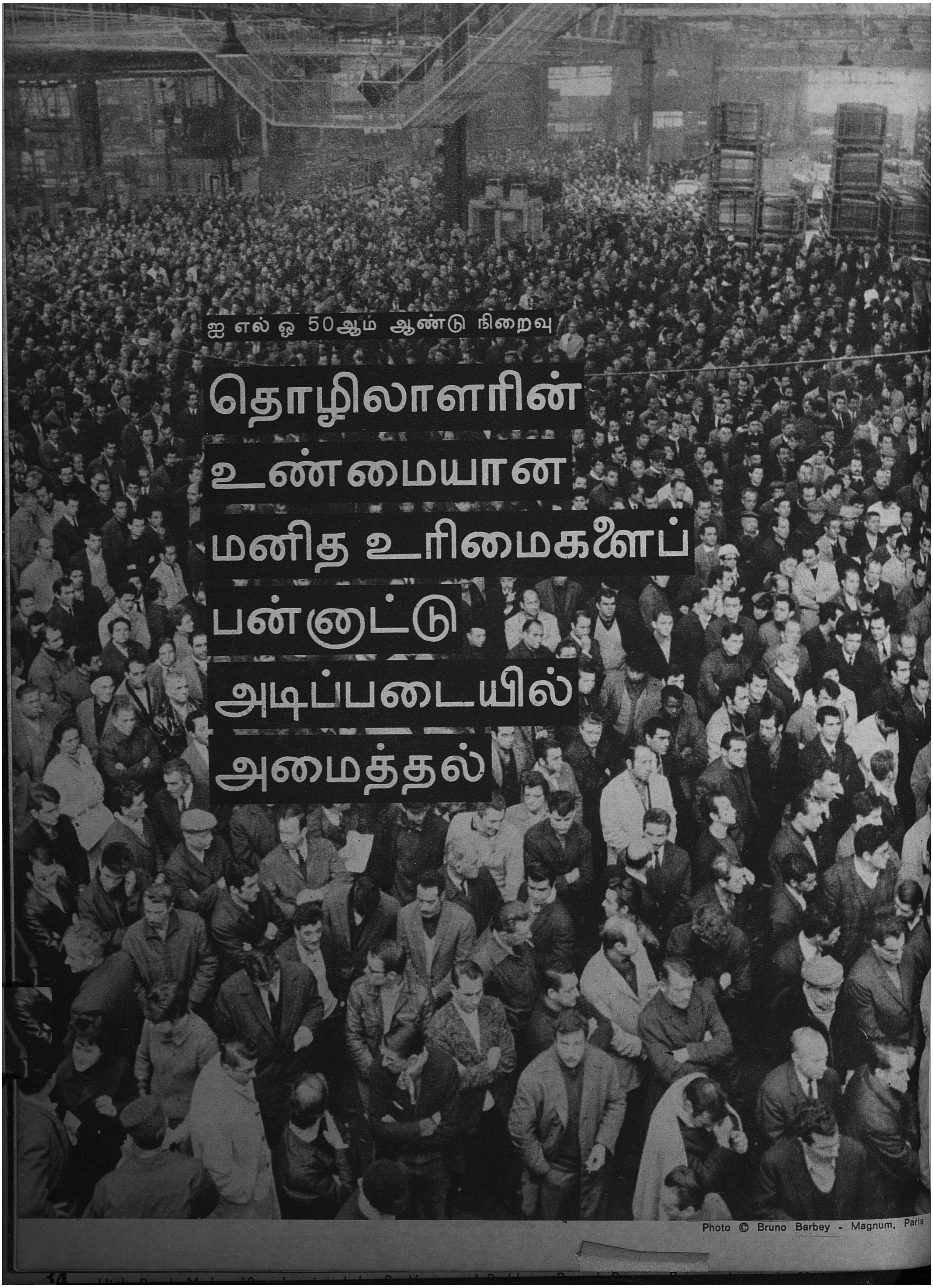


Photo © Bruno Barbey - Magnum, Paris

கியரன் ஃபிராங்கோ பாம்பே

யுனெஸ்கோ நிருவாகக் குழுத் தலைவர்.

நாம் 1919ஆம் ஆண்டில் இருக்கிறோம். எப்பொழுதும் கண்டிராத அளவிற்கு போரினால் ஏற்பட்ட பேரழிவைச் சற்றுமுன்தான் உலகம் கண்டிருக்கிறது. என்றாலும் போர் நிறுத்த ஒப்பந்தம் ஏற்பட்டு மூன்றே மாதங்களுக்குள் மக்கள் எதிர்காலத்தைப் பற்றி எண்ணிப்பார்க்க ஆரம்பித்து விட்டார்கள்.

ஜனவரி மாதம் 25ஆம் தேதி பாரிஸ் நகரில் கூடிய சமாதானக் கூட்டம், அதனுடைய முதல் கூட்டத் தொடரிலேயே பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சட்டங்கள் பற்றி ஆராய ஒரு குழுவை நியமிக்க முடிவு செய்தது. 15 உறுப்பினரைக் கொண்ட இக்குழு தொழிலாளர் நிலையைச் சீர்தூக்கிப் பார்க்கவும், அந்த நிலையை உயர்த்தப் பல்வேறு நாடுகளுடனும் கூட்டாக மேற்கொள்ளத்தக்க நடவடிக்கைகளைப் பற்றி ஆராயவும், 'லீக் ஆப் நேஷன்ஸ்' என்றழைக்கப்பட்ட அப்போதைய ஐ. நா. சங்கத்தின் மேற்பார்வையின் கீழ் தொடர்ந்து இதுபோன்ற முயற்சிகளை மேற்கொள்ளத்தக்க அமைப்புக்களை ஏற்படுத்துவதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்கவும் நிறுவப்பட்டது.

அமெரிக்கத் தொழிலாளர் சம்மேளனத்தின் தலைவர் சாமுவேல் கோம்பர்ஸ் அவர்களின் தலைமையின் கீழ் செயற்பட்ட இக்குழு, லீக் ஆப் நேஷன்சின் அங்கமாக நிலையான தொழிலாளர் அமைப்பு ஒன்றை உருவாக்கும் எண்ணத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு, அதன் செயலைத் தொடங்கிற்று. இந்தக் குழுவின் கூட்டத் தொடர் நடந்து கொண்டிருக்கும் பொழுது, பெரேனில் நடைபெற்ற அனைத்துலகத் தொழிலாளர் சம்மேளனக் கூட்டத்தில், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சட்டங்களின் அடிப்படை விதிகளை வகுத்துத் தொழிலாளர் சாசனம் ஒன்றை வெளியிட்டிருக்கிறார்கள் என்பதைக் இக்குழு அறிந்தது. சமாதானக் கூட்டத்திற்கு ஏப்ரல் 11ஆம் தேதி சமர்ப்பிக்கப்பட்டு, ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட குழுவின் அறிக்கைக்கு பெருமளவிற்கு முன் குறிப்பிட்ட சாசனம் சிறுமாறுதல்களுடன் அடிப்படையாய் அமைந்தது. இந்தக் குழுவின் அறிக்கை—'பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கம், மற்றும் பொதுக் குறிப்புக்கள்' என இவை இரண்டும்—வெர்சேல்ஸ் உடன்பாட்டிற்குள் சேர்க்கப்பட்டன. இவ்வாறு எளிய முறையில் தோன்றியதுதான் ஐ எல் ஓ என அழைக்கப்படும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கமாகும். இரண்டாம் உலகப் போரிலும், அதற்கு முற்பட்ட இருண்ட நாட்களிலும் வாழ்ந்து, பின்னர் 1944ஆம் ஆண்டு பிலடெல்பியா பிரகடனத்துடன் ஐ எல் ஓ புத்துயிர் பெற்றதென்றால், அதற்குக் காரணம், என்றாவது மனிதாபிமானம் மிக்க உலகம் உருவாகும் என்ற பெருநோக்கமேயாகும். இந்தப் பிரகடனத்தைப் பற்றி ஜனாதிபதி ரூஸ்வெல்ட் அவர்கள் கூறினார்கள்—''இரண்டு போர்களைக் கண்ட ஒரு சகாப்தத்தின் ஆசைகளை உள்ளடக்கியிருக்கிறது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் சுதந்திரப் பிரகடனம் எந்த அளவிற்குச் செல்வாக்குப் பெற்றதோ, அந்த அளவிற்குச் செல்வாக்கை இதுவும் ஒரு நாள் பெறும்.'' ஐ எல் ஓ தன்னுடைய கொள்கைகளிலும் தத்துவங்களிலும் கொண்டிருந்த உறுதியின் காரணமாக, போருக்குப்பின் உலகை மாற்றியமைப்பதில் பெருந்துணை செய்தது. இக்குறிக்கோளுடன், 1966இல் ஐ எல் ஓ தன் சட்டதிட்டங்களை மாற்றியமைத்து ஒப்பந்தம் ஒன்றைச் செய்து கொண்டது. அதன்படி ஐ. நா. சபையின் சிறப்பு உறுப்பாக, அது செயல்படத் தொடங்கியது. ஐ.நா. சபையின் பல்வேறு அமைப்புக்களின் அடிப்படைக் குறிக்கோளாகத் திகழும் சமமான பொருளாதாரச் சமூக வளர்ச்சி என்னும் நவீனக் கொள்கையை உருவாக்குவதில் ஐ எல் ஓ சட்ட திட்டங்களின் பீடிகையில் காணப்படும் சமூக முன்னேற்றக்கொள்கைகளுக்கு அடிப்படையாக, இந்த முற்போக்குக் கருத்துத் திகழ்ந்தது. 19ஆம் நூற்றாண்டின் தேக்க மனப்பான்மைக்கு இது நேர் மாறாக அமைந்தது. பிலடெல்பியாப் பிரகடனத்தில் இக்கொள்கைகள் மேலும் தெளிவாக்கப்பட்டுள்ளன. அதன்படி, பொருளாதார வளர்ச்சியின் விளைவாகத்தான் சமுதாய முன்னேற்றம் காணமுடியும்; அம்முன்னேற்றத்தில் விளையும் செல்வம் சமமாகப் பகிர்ந்து கொள்ளப்பட வேண்டும். அதே சமயத்தில் முன்னேற்றம் தொழிலாளரின் நிலையை வைத்துப் பொருளீட்டும் முயற்சியாக அமையக்கூடாது, என்ற உலகக் கொள்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

ஐ எல் ஓவை நிறுவியவர்களின் கொள்கைகள் புரட்சிகரமானவை. ஏனென்றால், அந்தத் தொடக்க நாட்களில் அரசாங்கங்களும், மக்களும் தவிர்க்க முடியாத பொருளாதார நெருக்கடிகளும், பின்னடைவுகளும், எப்பொழுது தோன்றுமோ என்று அஞ்சிய வண்ணம் இருந்தனர். அவர்கள் சொர்க்கத்தை அமைக்கும் கனவுகளைக் காணவில்லை; சீரான வளர்ச்சி நனவாக மாறினால் போதும் என்ற உணர்ச்சியுடன் செயல்பட்டனர். இரண்டாவதாக, ஐ எல் ஓ அமைப்புச் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சமூக நீதியின் குறிக்கோள், போர்க் காலத்தின் துன்பங்களாலும், பஞ்சங்களாலும் உருவான மக்கள் குரலின் வரி வடிவமே என்றாலும், அதுவே பன்னாட்டு வாழ்க்கையை மாற்றியமைக்கும் கண்டுபிடிப்பாக அமைந்தது. 1919இல் இலட்சியக் கொள்கைகளுக்கு உருவம் அளிக்கப் பாடுபட்டவர்களுக்கு, முன் மாதிரிகளாகப் பயன்படக்கூடியவை மிகச்சிலவே இருந்தன. வெள்ளை பாஸ்பரஸை தீக்குச்சிகளைத் தயாரிக்கப் பயன்படுத்துவதைத் தடுக்கும் சட்டமும், இராக்காலங்களில் தொழிற்சாலைகளில் மாதர்கள் பணிபுரிவதைத் தடுக்கும் சட்டமும் என 1906இல் பெரேனில் கையெழுத்தான இவ்விரண்டே முன்மாதிரிகளாக அமைந்தன.

ஐ எல் ஓவால் இன்று வரையப்பட்டுள்ள போற்றத்தக்க சட்டங்களுடன் முன் குறிப்பிட்ட பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சட்டங்களை நோக்கும் போது அவை கருவாய்த் திகழும் மிகச் சிறு முயற்சி என்பது தெளிவாகும்.

என்றாலும், ஐ எல் ஓவின் முதல் பொது இயக்குநர் ஆல்பிரைட் தாமஸ் அவர்கள் அளித்த ஊக்கத்தின்பேரில் துவக்கப்பட்ட இம்முயற்சி, கடந்துள்ள தடைகளை நோக்கும்பொழுது, அடைந்த வெற்றி குறிப்பிடத்தக்கதாகும். ஆண்டுக்காண்டு, பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களில், அவரது விடா முயற்சியின் காரணமாக இச்சட்டங்கள் வகுக்கப் பெற்றுத் திருத்தப்பெற்றுத் தொகுக்கப்பட்டன. பளிச்சிடும் வெற்றிகளைத் தேடி ஓடாமல், நடைமுறை நோக்குடன் அயராது பாடுபட்ட இவர்களின் முயற்சியினால் உருவானதே இன்றைய 'மனித உரிமைகள்' என்ற கொள்கைகளாகும். 1789ஆம் ஆண்டு வெளியான தனி மனிதனுடையதும், குடிமகனுடையதுமான உரிமைப் பிரகடனம் அளிக்கும் அரசியல் உரிமைகளுடன்கூட 1948ஆம் ஆண்டு உருவான அனைத்துலக மனித

தொழிலாளர், பணிமுதல்வர், அரசாங்கம் — எல்லோரும் சமம்

உரிமைகள் பிரகடனம் அளிக்கும் பொருளாதார சமூக உரிமைகள் நல்கும் ''மனித உரிமைகள்'' என்னும் நவீன தொடர், இவ்வாறு உருவானதே. மனிதகுலத்தின் இலட்சியக் குறிக்கோள்கள் அனைத்தையும் இத்தொடர் இப்பொழுது குறிக்கிறது. இங்குங்கூட ஐ எல் ஓ மெதுவாக, ஆனால் சீராக சமூக நீதி என்ற தன் குறிக்கோளை அடையும் முயற்சியில் வெற்றி காண்பதன் மூலம் புதுவழி காட்டியுள்ளது.

ஐ எல் ஓ அமைப்பின் இப்புதிய சட்டதிட்டங்களின் வேறொரு அம்சமும் தனித்தன்மை வாய்ந்தது. இவ்வமைப்பு அரசாங்கம், தொழிலாளர், முதலாளிகள் என்ற மூவகையினரையும் இணைப்பதே இப்புதிய தனித்தன்மையாகும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடுகளிலும், பன்னாட்டுத் தொழில் அலுவலகங்களிலும் இந்த அமைப்பைக் காணலாம்.

இவ்வமைப்பைத் தோற்றுவித்தவர்கள், வகுத்த நெறிகள் அனைத்தும் மிகத் தெளிவாக அமைந்துள்ளன. அவற்றை எவ்வாறு அமல்படுத்துவது என்பது மட்டுமே பிரச்சினையாக இருக்கின்றது. தொழிலாளர் முதலாளிகட்குச் சமமாகக் கருதப்பட்டு, அரசாங்கத்திற்கும் மூன்றில் ஒரு பங்கு பிரதிநிதித்துவம்தான் அளிக்கப்பட வேண்டுமா? அல்லது மற்ற இருதரப்பினர்க்கும் சமமாக அரசாங்கத்திற்கு பிரதிநிதித்துவம் இருக்க வேண்டுமா? —பின்னர் கூறியதே இறுதி விடையாக் ஏற்றுக்கொள்ளப் பட்டது. இன்று நாம் வழக்கமாகக் கூறும் ''பங்கு'' என்ற சொல்லின் முழுப் பொருளை செயல்படுத்தும் விருப்பம் இந்த அமைப்பில் காணப்படுகிறது. சங்கத்தின் ஆலோசனைக் குழுக்களில், மிகுதியும் வேறுபட்டு ஒரே வழி ஒன்றுபடும் நோக்கங்களைக் கொண்ட மூன்று தரப்பினரையும் இணைப்பதன் நோக்கம் அவர்கள் அனைவரும் ஆலோசனைகளிலும், முடிவுகளிலும் முழுப்பங்கு ஏற்குமாறு செய்வதேயாகும். உண்மையில், இந்த எண்ணம் நிறைவேறா விட்டால், இந்த அமைப்பால் விளையும் பயன்தான் என்ன?

தொடக்க நாட்களிலிருந்தே ஐ எல் ஓ ஒரு குறுகிய நில எல்லைக்குள்தான் செயற்பட முடியும் என்று கருதவில்லை. ஐரோப்பாவிற்கு வெளியில் உள்ள நாடுகள் மேன்மேலும் உலக விவகாரங்களில் முக்கியமான பங்கை ஏற்கும் என்பதை அறிந்து, ஐ எல் ஓ தனது செல்வாக்கையும், செயல் திட்டங்களையும் உலகம் முழுவதும் விஸ்தரிக்கத் திட்டமிட்டது.

வெர்சேல்ஸ் உடன்படிக்கையில் கையெழுத்திட்ட நாடுகளும், 'லீக் ஆப் நேஷன்'ஸைச் சார்ந்த 13 நாடுகளும் ஐ எல் ஓவைத் தொடங்கக் காரணமாயிருந்தனர். 1932ஆம் ஆண்டு ஐ எல் ஓவின் டைரெக்டர் ஜெனரலாக இருந்த ஆல்பிரைட் தாமஸை அடுத்துப் பதவியேற்ற ஹெரால்டு பட்லர் என்பவர்; இவ்வமைப்பின் நில எல்லைகளை விரிவுபடுத்தி அதற்கு அனைத்துலக உருவைக் கொடுத்தார். அவருடைய தலைமையின் கீழ், அவர் பதவி வகித்த காலத்தில்தான் (1920ஆம் ஆண்டு) அமெரிக்காவும், ரஷ்யாவும். ஐ எல் ஓவின் உறுப்பு நாடுகளாயின. இரண்டாவது உலகப்போருக்குப் பிறகே, அனைத்துலக அமைப்புகள் பலவும் தோன்றின. ஆனால் அதற்கும் முன்பே உலகச் சங்கமாகச் செயல்படும் திறன் ஐ எல் ஓ விற்குக் கிட்டிற்று.

வழக்கத்திற்கு மாறானதும், புதுமையானதுமான பல வழிகளைக் கடைப்பிடித்து அனைத்துலகக் கூட்டுறவை ஐ எல் ஓ வளர்த்து வருகிறது. ஐ எல் ஓ அமைப்புச் சட்டங்களை வரைந்து அவற்றை செயல்படுத்திக் கட்டுப்படுத்துவதற்கான வழிமுறைகளை வகுத்ததும், பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கச் சட்டங்களின் தொகுப்பிற்கு முன் மாதிரியாகத் திகழ்ந்தன.

பன்னாட்டு மரபுகள், பரிந்துரைகள் ஆகியவற்றைச் செயல் படுத்துவதற்கான இச் சட்டங்களை யுனெஸ்கோ உட்படப் பல்வேறு அமைப்புக்களின் பழக்கங்களின் மீது பெருமளவில் செல்வாக்குச் செலுத்தி வந்துள்ளது. இதனையே பன்னாட்டு விவகாரங்களின் ஒரு புதிய கண்டுபிடிப்பு எனலாம். தொடக்க நாள் முதல் ஐ எல் ஓவின் சிறப்புக்கூறாக விளங்கி வந்த சட்ட நடவடிக்கைகளையும், சில நேரங்களில் இரண்டாவது இடத்தை வகிப்பது போன்று காணப்படும் செயல்முறைத் திட்டங்களையும், ஒப்புநோக்கும் பண்பு சிலரிடம் காணப்படுகின்றது. 1949ஆம் ஆண்டு துவக்கப்பட்ட, விரிவுபடுத்தப்பட்ட தொழில் நுட்ப உதவித் திட்டம் தோன்றுவதற்கு முன் ஐ. நா. சபையின் சிறப்பு நிறுவனங்கள் உறுப்பினர் நாடுகளுக்கு நேரடி உதவி அளிக்க முடியவில்லை என்பது உண்மைதான். என்றாலும், இந்தத் திட்டத்தைத் தொடங்கு முன் தொழில் நுட்பக் கூட்டுறவு, பன்னாட்டு நிறுவனங்களிடையே சாதாரணமாகக் காணப்பட்டது. உண்மையில் 1930ஆம் ஆண்டிலேயே விரும்பிக்கேட்ட நாடுகளுக்குச் சமூகச் சட்டங்களை இயற்றப் பரிந்துரை வழங்கும் குழுக்களை ஐ எல் ஓ அனுப்பி வந்துள்ளது.

குறிப்பிட்ட தொழில் நுட்பப் பிரச்சினைகளை ஆராயவும், செய்திகளையும் நூல்களையும் பரிமாறிக்கொள்வதிலும் மிகப் பயன் நல்கி, இன்று பலராலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டுள்ள ஐ எல் ஓ வின் வேறு சில செயல் திட்டங்களையும், எடுத்துக்காட்டுக்களாகக் காட்டலாம் என்றாலும், நான் மேற்கூறியவற்றையே தெரிந்தெடுத்ததற்குக் காரணம், அவையே ஐ எல் ஓ இத்துறையில் பலருக்கும் முன்மாதிரியாகத் திகழக் கூடிய வகையில் பணியாற்றி உள்ளதென்பதைத் தெளிவாகக் காட்டுவதற்கே யாகும்

தமிழில்: ப. கீரன்

இக்கட்டுரை பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் 50ஆம் ஆண்டு நிறைவின் நினைவாக மே 8, 1969இல் யுனெஸ்கோ நிருவாகக் குழுவின் முன் அதன் தலைவர் ஆற்றிய உரையின் பகுதியாகும். அப்போது நிறுவன பொது இயக்குநர் திரு. டேவிட் ஏ. மோர்ஸை நிருவாகக் குழு வரவேற்றது.

வெர்ஸேல்ஸ் சமாதான ஒப்பந்தம் கையெழுத்தாகி நான்கு மாதங்கள் கழிந்த பின்னர் 1919ஆம் வருடம் அக்டோபர் 29ஆம் தேதி வாஷிங்டன், டி-சியில் முதல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு தொடங்கியது.

Photo International Labour Office

உலகில் ஏறக்குறைய 1·6 கோடி ஆசிரியர்கள் இருக்கின்றனர். 1970இல் இன்னும் 46 இலட்சமும், இந்நூற்றாண்டின் இறுதிக்குள் 3·4 முதல் 4·4 கோடி வரையும் ஆசிரியர் தேவைப்படுவர். ஆள் சேர்ப்பதும் பயிற்சியளிப்பதும் எங்கும் பெரும் பிரச்சினையாக இருக்கின்றன. எல்லா நாடுகளும் ஆசிரியப் பயிற்சியில் ஈடுபட்டு வருகின்றன. இதில் ஐ. நா. நிறுவனங்கள் முக்கிய பங்கெடுக்கின்றன. பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனமும் யுனெஸ்கோவும் ஆசிரியரது நிலையை உயர்த்தும் வழிகளை ஆய்ந்துள்ளன. சில ஆண்டுகளுக்கு முன் அவை நடத்திய கூட்டு ஆய்வின் பயனாக ஆசிரியர் சாசனமொன்று 1966இல் ஒரே மனதாக ஏற்றுக்கொள்ளப் பெற்றது. அஃது ஆசிரியர்களின் உரிமைகளையும் கடமைகளையும் விளக்கி, பயிற்சியும், ஆசிரியர்கள் நிலை, பதவிப் பாதுகாப்பு, வேலை நேரம். சமூகப் பாதுகாப்பு, வேலை உயர்வு ஆகியவை பற்றி பொது நியதிகளும் தேவையென வலியுறுத்தியது. வலப்புறம்: இந்தியாவில் பள்ளி வகுப்பு.

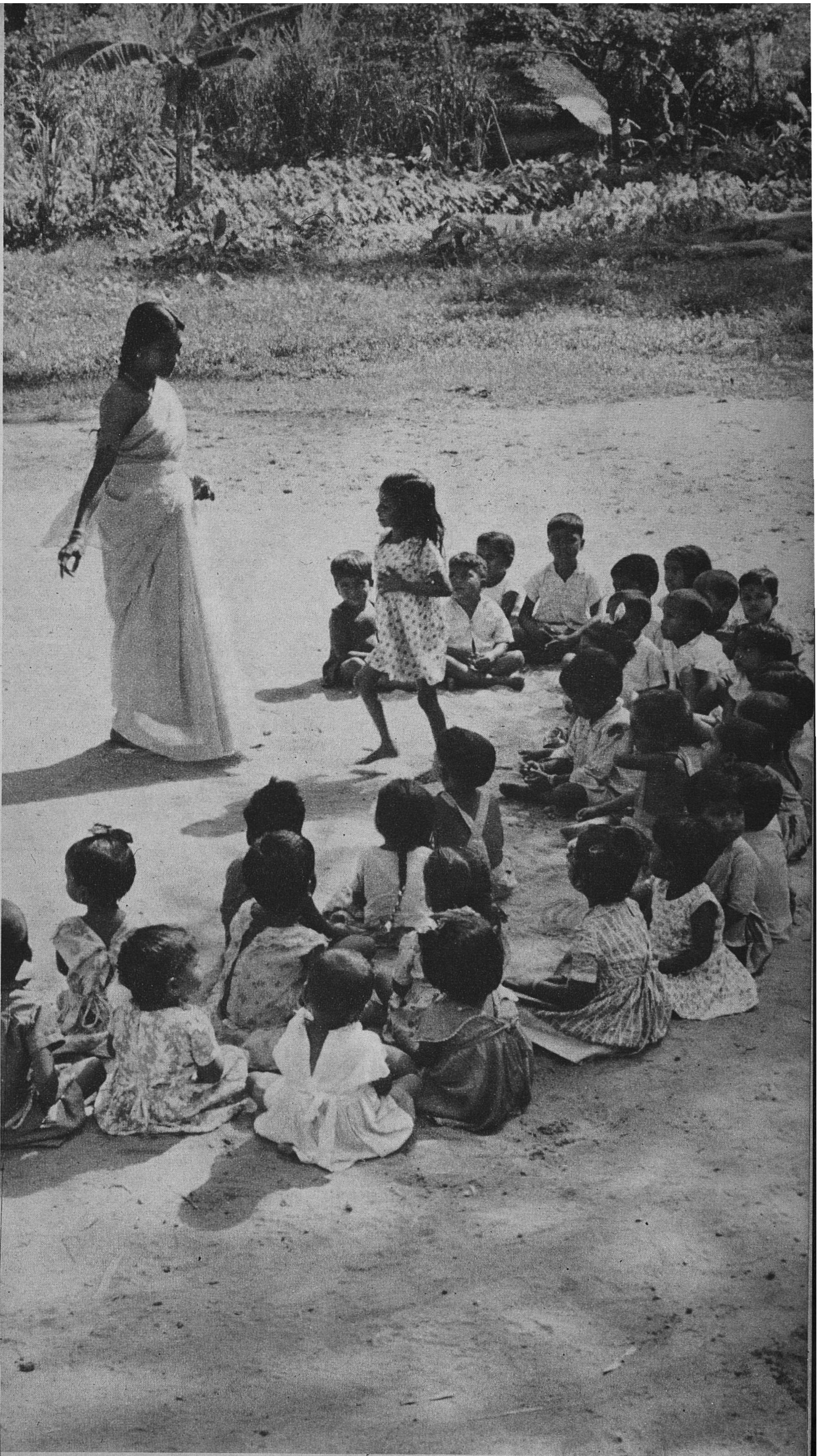


Photo © J.-L. Nou, Paris

உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம்

டேவிட் ஏ. மோர்ஸ்
பன்னாட்டுத் தொழில் அலுவலக பொது இயக்குநர்

உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம் ஒன்றை வகுப்பதின் அவசியத்தை, இன்றைய உலகின் கசப்பான இரண்டு உண்மைகள் வலியுறுத்துகின்றன.

● இன்று, வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகளில் பொருளாதார முன்னேற்றம், கண்ணுக்குப் புலப்படுகின்ற அளவில் உள்ள போதிலும், மந்தமாகவே உள்ளது. ஏழைகளுக்கும் செல்வருக்கும் இடையே உள்ள தூரம் நாளுக்கு நாள் அதிகரித்து வருகிறது.

● இரண்டாவதாக இந்த நாடுகளில் மக்கள் தொகை வீக்கத்தினால் முன்னேற்றம் தடைபடுகிறது. பெரும்பாலான நாடுகளில், உற்பத்திப் பெருக்கத்தினால் கிடைக்கும் நன்மைகளில் பாதிக்கு மேல், இப்பொழுதுள்ள குறைந்த வாழ்க்கைத் தரத்திலேயே இன்னும் அதிக மக்களைப் பராமரிப்பதிலேயே, ஈடு செய்யப்படுகிறது.

உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கை உயர்ந்துள்ள அளவு, வேகமாக, வேலை வாய்ப்புகள் பெருகவில்லை. பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் பலன், பல கோடிக்கணக்கானவருக்குக் கிடைக்காமலே போகிறது. வருங்கால நிலைபற்றிய நோக்கு, மேலும் பயங்கரமாக இருக்கிறது. ஐ. நாவும், ஐ எல் ஓவும் வகுத்துள்ள மதிப்பீடுகளின் படி, 1970ஆம் ஆண்டில் மக்கள் தொகை 360 கோடி அளவிலும், உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கை 151 கோடி அளவிலும் இருக்கும்.

சென்ற பத்தாண்டுகளில் ஆண்டுக்கு சுமார் 2 கோடி அளவில் உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கை உயர்ந்துள்ளது. அடுத்த பத்தாண்டுகளில் ஆண்டுக்கு 2.8 கோடி அளவில் உயருமென்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. 1970—1980 ஆண்டுகளுக்கிடையே, உலக உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கையில் 28 கோடி பேர் சேர்வார்கள். இவர்களில் 22.6 கோடி பேர், முழு வளர்ச்சி அடையாத நாடுகளிலும், 5.6 கோடி பேர் வளர்ச்சி அதிகமான நாடுகளிலும் இருப்பார்கள்.

இந்த 28 கோடியில் சுமார் 17.3 கோடி பேர் ஆசியாவிலும், 3.2கோடி பேர் ஆப்பிரிக்காவிலும் 2.9கோடி பேர் லத்தீன் அமெரிக்காவிலும், 1.8 கோடி பேர் சோவியத் யூனியனிலும், 1.7 கோடி பேர் வட அமெரிக்காவிலும், 1.2 கோடி பேர் ஐரோப்பாவிலும், 13 இலட்சம் பேர் ஓசினியாவிலும் இருப்பார்கள். 25 வயதுக்குட்பட்ட உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கையில் நிகர சேர்க்கை 6.8 கோடி அளவில் இருக்கும். இவர்களில், சுமார் 6.5 கோடி பேர், முழு வளர்ச்சி அடையாத நாடுகளைச் சேர்ந்தவராய் இருப்பார்கள்.

இவை போன்ற புள்ளி விவரங்களை மனத்திற் கொண்டுதான், மான்பிரெட் ஹால்பெர்ன் என்ற எழுத்தாளர் இன்றுள்ள நிலைமையைப் பின்வருமாறு சித்திரிக்கின்றார். ''விவசாயிகளில் பெரும்பாலோரைப் பொறுத்த வரை, இறப்பது அவர்களுக்குக் கடினமாகியுள்ளது என்பதுதான், இன்றைய நாகரிக உலகினால் அவர்களுக்குக் கிடைத்த நன்மை என்று சுருக்கமாகக் கூறலாம். இதன் விளைவாய், துன்பத்தை அனுபவிக்க உயிரோடு இருக்கும் விவசாயிகளின் எண்ணிக்கை, வரலாற்றில் வேறெந்தக் காலத்தையும் விட, இன்று அதிகமாயுள்ளது எனலாம். நிறைவான வாழ்வு காண வேண்டுமென்ற ஆசை அவர்களிடம் ஊட்டப்பட்டுள்ளதால், அவர்கள் அனுபவிக்கும் வேதனையின் கொடுமை இன்னும் தாங்க முடியாததாய் இருக்கின்றது.''

நல்ல வேளையாக, நம்பிக்கை அளிக்கும் மூன்றாவது அடிப்படை உண்மை ஒன்றிருக்கிறது. வளர்ச்சிப் பணிகளுக்கு அனைத்து நாட்டு உதவியின் மொத்த அளவு சென்ற சில ஆண்டுக்ளில் பெருகவில்லையென்ற போதிலும், அனைத்துலக ஒருமைப்பாடு ஓரளவு நிலவுகிறது. இதன் விளைவாக வசதி படைத்த நாடுகள், மற்ற பகுதிகளில் உள்ள பொருளாதார, சமூக வளர்ச்சிக் குறைவின் சுமைகளைத் தாங்க முன்வருகின்றன.

வளர்ச்சிப் பணிகளில் பங்கு கொள்ள வாய்ப்பில்லாமல் உள்ள விவசாயிகள், குடிசைவாசிகள், ஆகியோர் எண்ணிக்கை மேலும் மேலும் பெருகும் போக்கை மாற்றுவது உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தின் நோக்கமாகும். உற்பத்திப் பெருக்க வேலைக்குத் தேவையான திறமைகளை அவர்களுக்கு ஊட்டுவதன் மூலமாகவும், கிராம வளர்ச்சி, தொழில் பெருக்கம், இளைஞர் வேலை வாய்ப்புத் திட்டங்கள், முதலீடு, அனைத்துலக வாணிபம் ஆகியவற்றைப் பெருக்க நடவடிக்கைகள் எடுப்பதன் மூலமாகவும், இந்த நோக்கம் நிறைவேற்றப்படும். இத்திட்டங்களின் பயனாக, வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகள், தங்கள் ஆள்பலத்தை இன்னும் அதிக அளவில் பயன்படுத்த வசதி ஏற்படும். மக்கள் வாழ்க்கை நிலையை உயர்த்துவது தானே, வளர்ச்சியின் தலையாய நோக்கம்; அது நிறைவேற்றப்படும்.

1970 முதற்கொண்டு அடுத்த பத்தாண்டுகளுக்கு அனைத்துலகத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் தலையாய பணிகளில் ஒன்றாக, உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம் அமையும். இந்தப் பத்தாண்டுகளை, இரண்டாவது பத்தாண்டு வளர்ச்சிக்காலம் என்று அழைக்கலாம்.

ஏழை நாடுகளில் வாழ்க்கை நிலை உயர, மக்களே உற்பத்திப் பணிகளில் ஈடுபடுவது ஒன்றுதான் வழி என்பதால், இது வேலை வாய்ப்புத் திட்டமாகத் தான் அமையவேண்டும்.

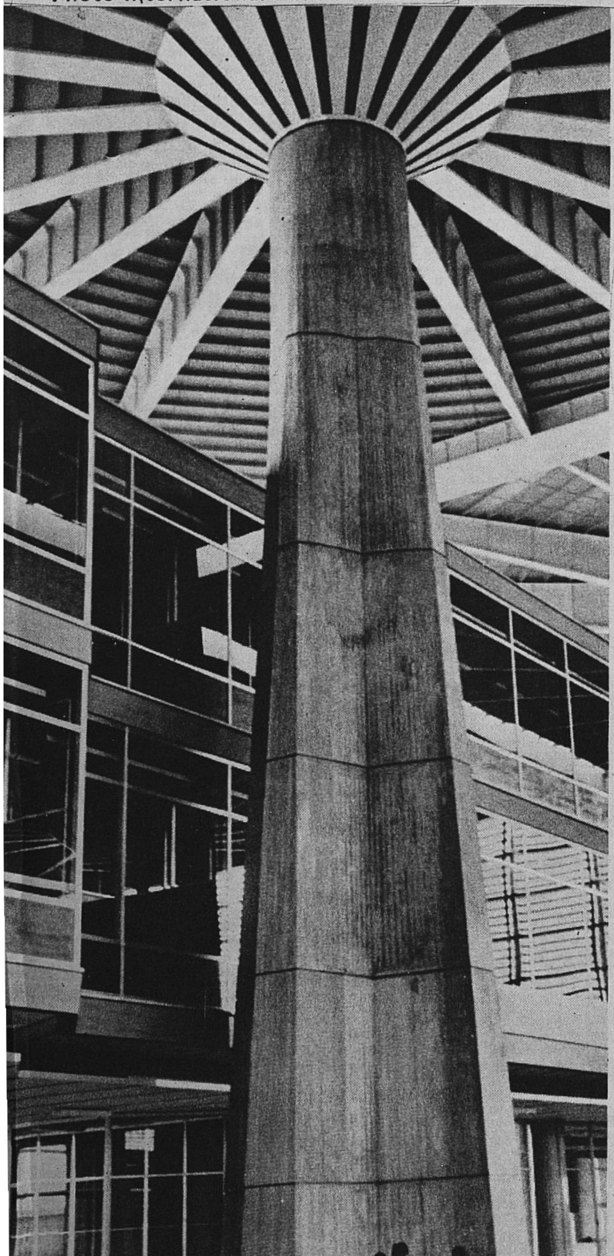
திட்டத்தின் முக்கிய பொறுப்பை வளர்ச்சி அடையும் நாடுகள் தாம் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அதே நேரத்தில், இயந்திரத் தொழில் வளர்ச்சி அடைந்துள்ள நாடுகள், தனியாக அந்தந்த நாடுகளுடன் தொடர்பு கொண்டும், பொதுவாக ஐ எல் ஓ மூலமாகக் கூட்டுமுயற்சி மேற்கொண்டும், உதவி அளித்தாலொழிய, இத்திட்டம் வெற்றி பெறாது; ஆதலால்தான் இத் திட்டம் உலகத் திட்டமாக அமைய வேண்டும்.

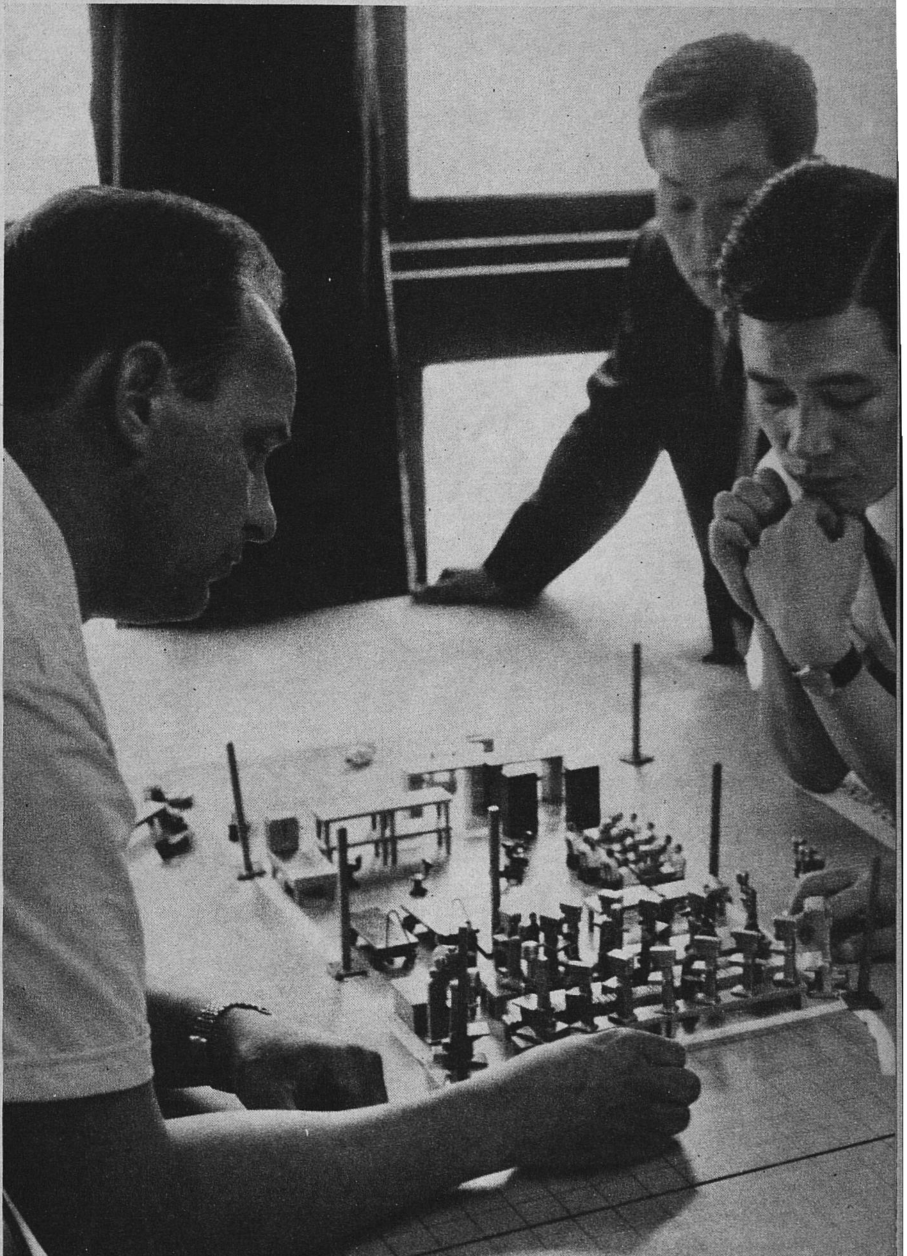
மேலும், இயந்திரத் தொழில் வளர்ச்சி அடைந்துள்ள நாடுகளிலேயே, சிக்கலான சில வேலைவாய்ப்புப் பிரச்சினைகள் எழுந்துள்ளன. அவையும் உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தின்கீழ் வரும்.

புதிய வேலை வாய்ப்புகளை உருவாக்கும் பிரச்சினையில் ஆக்க பூர்வமான, பாதை வகுப்பது ஐ எல் ஓ வுக்குப் புதிதல்ல. 1930ஆம் ஆண்டு முதற்கொண்டு நேரிட்ட தொழில் மந்த

உலகில் வேலையின்மையைக் கட்டுப்படுத்தவேண்டுமானால் கோடிக்கணக்கான புதிய வேலைகளை ஏற்படுத்த வேண்டும். நிலை இன்னும் மோசமாகாதபடி தடுக்க ஆசியாவில் மட்டும் 1960லிருந்து 1980க்குள்ளாக 30 கோடி வேலைகள் தேவைப்படுமெனக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. இவ்வாண்டு பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டமொன்றைத் தொடங்குகிறது. இதன்படி பயிற்சித்திறமையற்ற தொழிலாளர் புதிய வேலைகளுக்கான பயிற்சிபெறுவர். 1963இல் இந்நிறுவனம் இத்தாலியிலுள்ள டூரினில் பன்னாட்டு உயர்தரத் தொழில் நுட்ப, வேலைப் பயிற்சி நிலையத்தை (கீழே இடப்புறம்) நிறுவியது. இதில் யுனெஸ்கோவும் பங்கு பெற்றுள்ளது. வளர்ச்சி பெறும் நாடுகளுக்கென நிறுவப்பட்ட இந்நிலையம் தொழிலாளர், தொழில் நுட்ப வல்லுநர், மேலாளர் ஆகியோருக்கு உயர்தரப் பயிற்சி அளிக்கிறது. கீழே வலப்புறம்: ஸியோவிலுள்ள கொரிய உற்பத்தித் திறன் நிலையத்தில் பொறியமைப்பாளர் கொரியக் குடியரசில் மின்மத் தொழிலை வளர்க்கும் திட்டங்களை ஆய்கின்றனர்.

Photo International Labour Office





வேலைகளையும் வேலைத் திறமைகளையும் மாற்றுதல்

கட்டத்தில், அனைத்துலகத் தொழில் மாநாடு கூடி, இயந்திரத் தொழிலில் வளர்ச்சி அடைந்திருந்த பல நாடுகளில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைச் சமாளிக்கப் பொதுநலப் பணிகளை மேற்கொள்வது பற்றியும் மற்ற கொள்கைகள் பற்றியும், பரிந்துரைகளை ஏற்றுக் கொண்டது.

இரண்டாவது உலகப் போருக்குப் பின், வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகளின் பிரச்சினைகள், முன்னணிக்கு வந்துள்ளன. 1950முதல் இருபது ஆண்டுகளாகத் தொழில் உதவி, ஒத்துழைப்புத் திட்டங்களில் ஐ எல் ஓ ஆற்றியுள்ள முக்கியமான தொண்டு, ஊழியர்களுக்கும் மேலாளர்களுக்கும், புது உத்திகளில் பயிற்சியும் தேர்ச்சியும் அளித்துள்ளதாகும். தொழில் துறையில் ஐ எல் ஓ மேற்கொண்டுள்ள ஒத்துழைப்புத் திட்டங்களில் சில, வேலை வாய்ப்பு வசதிகளை நேரடியாகப் பெருக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருந்தன.

1964இல் மாநாடு ஏற்றுக் கொண்ட கொள்கைத் தீர்மானம், ஏழை நாடுகளின் பிரச்சினைகளை முக்கியமாக வற்புறுத்தியது. 1966இல் ஐ எல் ஓவின் அமெரிக்க நாட்டு உறுப்பினரின் எட்டாவது மாநாடு, மனித வளங்கள் வளர்ச்சிக்கான ஒட்டாவா திட்டத்தை ஏற்றுக் கொண்டது. ஆசியாவுக்கு ஆள்பலத் திட்டம் ஒன்றும், ஆப்பிரிக்காவுக்கு வேலை வாய்ப்பு, தொழில் திறமைத் திட்டம் ஒன்றும், வகுக்கப்பட்டுள்ளன. அவற்றைப் போலவே, இத் திட்டத்தின் தலையாய குறிக்கோள், வேலை வாய்ப்புகள் அளிப்பதும், அதற்குத் தேவையான தொழில் தேர்ச்சி பெற வழி வகை செய்வதும்தான். இத் திட்டங்கள், உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தின் பகுதிகளாக அந்தந்த நாடுகளில் இயங்கும்.

பொருளாதார, சமூக வளர்ச்சியில் ஐ எல் ஓ அளிக்கக்கூடிய தொழில் நுட்ப ஒத்துழைப்பு பற்றி ஐ எல் ஓ மாநாடு 1967இல் ஏற்றுக் கொண்ட தீர்மானத்தின் அடிப்படையில் தான் உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம் வகுக்கப் பட்டுள்ளது. உழைப்பாளிகள் பிரிவினுல் முன்மொழியப்பட்ட அத் தீர்மானம், ஐ எல் ஓவின் நடவடிக்கைகளைத் தீவிரப்படுத்த வேண்டுமென வற்புறுத்தியது. ''வேலை வாய்ப்பு அளிப்பது, மனித வளங்கள் வளர்ச்சி, வாழ்க்கை நிலையிலும் வேலை வசதி நிலையிலும் உயர்வு ஆகிய துறைகளில் இலக்குகள் நிர்ணயிப்பதுடன், பத்தாண்டு வளர்ச்சிக் காலத்துக்குப் பின், உலக வறுமையை எதிர்த்து அனைத்து நாடுகளும் ஒன்று கூடி நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு வழி வகுக்க, முன்னேற்றம் பற்றிய அறிக்கைகளை அவ்வப்போது வெளியிட வேண்டும்'' என்றும் அத் தீர்மானம் வலியுறுத்தியது.

'வேலைவாய்ப்பு வசதிகளைப் பெருக்கவும் மனித வளங்கள் வளர்ச்சிக்கும் உலகத் திட்டம் ஒன்று வகுத்து, பொருளாதார சமூக வளர்ச்சித் திட்டங்களின் தேவைகளை நிறைவு செய்ய ஐ எல் ஓ மேற்கொள்ள வேண்டிய அவசர நடவடிக்கைகளையும் குறிக்கோள்களையும் தெளிவாக்கி, வாழ்க்கை நிலையை உயர்த்தவும், சமூக அமைப்புகளைப் பலப்படுத்தவும், மனித வளங்களைப் பெருக்கிப் பயன்படுத்த, மூன்று சாராரும் ஒன்று கூடி, ஒருங்கிணைந்த, தீவிர நடவடிக்கை எடுத்து, ஐ எல் ஓவின் 50வது ஆண்டு நிறைவைக் கொண்டாட வேண்டுமென அத் தீர்மானம் அழைத்தது.

உலக வேலைவாய்ப்புத் திட்டத்தின் பொருளாத்ாரக் குறிக்கோள்கள் ஒருபுறமிருக்க, அதன் சமூகக் குறிக்கோள்களை வலியுறுத்துவது முக்கியமென்று கருதுகிறேன். உற்பத்திப் பெருக்க வேலையினுல் நேரடியாகவே பொருளாதார நலன்கள் பிறக்கின்றன. ஆனுல் அதன் மூலமாக, சமூகத்தில் செல்வம் சீராகப் பரவுவதால், வளர்ச்சியின் பலன்களான உணவு, குடியிருப்பு, குறைந்த அளவிலேனும் வசதியான வாழ்க்கை ஆகியவற்றை இன்னும் பலர் பகிர்ந்து கொள்ள வழிபிறக்கின்றது. வறுமை பெரிதும் பரவியுள்ள நிலையில், இந்த அடிப்படை வசதிகள் மக்களுக்குக் கிடைப்பது தான், சமூக முன்னேற்றத்தின் முதல் பொருள் என்பது மட்டுமல்ல, முழுப் பொருள் என்றே கூறலாம்.

வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்கும் அடிப்படையில் வளர்ச்சித் திட்டம் அமைவதே சமூக நலனுக்கு உகந்தது. அதனுல் பொருளாதார வளர்ச்சி சற்று மந்தமானுல் கூடக் கவலைப்பட வேண்டியதில்லை.. பொருளாதாரத் தேக்கம் ஏற்படாமல் பார்த்துக் கொண்டால்போதும். வேலைவாய்ப்புப் பெருக்க அடிப்படையில் வளர்ச்சிக்கு உள்ள வசதிகள் அனைத்தையும் பயன்படுத்திப் புது வசதிகளை உருவாக்குவதே, உலக வேலைவாய்ப்புத் திட்டத்தின் நோக்கம்.

பலனுள்ள வேலை பார்ப்பதை விட, வளர்ச்சித் திட்டங்களில் சமூகம் பங்கு கொள்வதற்கு உருவான சிறந்த வழி வேறு கிடையாது. மக்களுக்கு வேலை தருவதுடன் நின்று விடாமல்,அதற்கு அப்பால் சென்று, நாட்டின் வளர்ச்சி எந்த வழியில் செல்ல வேண்டுமென்பது போன்ற பிரச்சினைகளிலும் மக்கள் கருத்தை அறிய வழி செய்வது தான், உண்மையில் வளர்ச்சிப் பணியில் சமூகம் பங்கு கொள்வதன் பொருளாகும் என்பது உண்மையே. ஆனுல் வளர்ச்சி அடையும் நாடுகளில், பெருவாரியான பாமர மக்களின் உடனடியான தேவை, வேலை கிடைப்பதுதான்.

ஐ எல் ஓவின் அறுபதாவது ஆண்டுத் தொடக்கத்தில், உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தை மையத் திட்டமாக ஏற்றுக் கொண்டுள்ளதையொட்டி, வேலை முறைகளிலும் சிந்தனைப் பழக்கங்களிலும் சில மாறுதல்கள் ஏற்படுவது, தவிர்க்க முடியாதது. ஏற்கெனவே வேலை பார்த்துக் கொண்டிருப்பவர்களைக் காட்டிலும் வேலையில்லாதவர்களைப் பற்றியே நாம் முக்கியமாகக் கவலைப்பட வேண்டும். கிராம வளர்ச்சி பற்றிய பிரச்சினைகள் மேலும் முக்கியமாகி முன்னணிக்கு வரக்கூடும்.

முதற்கட்டத்தில் இலக்குகள் நிர்ணயிக்க வேண்டும். வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்குவதும் உழைப்பாளிகளின் திறமையை உயர்த்துவதும் அவசியமென்று பெரும் போக்காகப் பேசாமல், மதிப்பீடு செய்து இலக்குகளைத் தெளிவாக முடிவு செய்ய வேண்டும். இன்றிலிருந்து 5 முதல் 15 ஆண்டுகளுக்குள், என்னென்ன வேலைகளில் எத்தனை பேருக்குப் பலனுள வேலை வாய்ப்புகள் கிடைக்கும் என்பதை மதிப்பிட்டு, உழைப்பாளிகளின் எண்ணிக்கையைத் தோராயமாகக் குறிப்பிட வேண்டும்.

இத்தகைய மதிப்பீடு மிகத் துல்லியமாகவோ, விவரமானதாகவோ, இருக்க முடியாதுதான். ஆனுல் அதற்காக, அது தெளிவற்றதாக இருக்க வேண்டுமென்ற அவசியமில்லை. இப்பொழுதிலிருந்து 5 ஆண்டுக்ளில் இல்லாவிடிலும், 10, 15 ஆண்டுகளிலாவது, வேலையின்மை, குறைவான வேலை போன்ற சமூக அநீதிகளை எந்த அளவுக்குக் கட்டுப்படுத்திக் குறைக்க முடியும் என்பதை அந்த மதிப்பீடு உணர்த்தும்.

இலக்குகளை நிர்ணயித்து, உருவான செயல் திட்டங்களை வகுக்கப் பல தகவல்களும் புள்ளி விவரங்களும் தேவை. இதற்கு நேரமும் முயற்சியும் தேவை. மக்கள் தொகைப் பெருக்கம், வேலை வாய்ப்புகள், வேலையின்மை, கல்வி, தொழிற்பயிற்சி, நகரத்துக்கும் கிராமத்துக்கும் இடையே உழைப்பாளிகள் புழக்கம், மனித வளங்களைக் குறைவாகவோ, தவருகவோ, சில சமயங்களில் மிகையாகவோ, பயன்படுத்துவதில் உள்ள குறைபாடுகள் ஆகியவை பற்றிய மதிப்பீடுகள் தேவை.

அடுத்து, வருங்கால நிலையைச் சீர் செய்ய என்ன நடவடிக்கைகள் தேவை என்ற பிரச்சினை எழும். புது வேலை வாய்ப்புகளையும் தொழில் திறமைகளையும் உருவாக்கும் வழிகள் பல, கொள்கையளவில், நமக்குத் தெரிந்தவையே. ஆனுல் நடைமுறைக்கேற்ற செயல்திட்டத்தை உருவாக்க, இன்னும் தெளிவான, துல்லியமான, புள்ளி விவரங்கள் தேவை.

பல ஆண்டுகள் கழித்து உருவாகக் கூடிய நிலைமை பற்றியும், நாம் முன்கூட்டியே ஓரளவு மதிப்பீடுகள் செய்வது அவசியம். எடுத்துக் காட்டாக, மாணவர்கள் எதிர்காலத்தில் என்ன வேலைக்குப் போவார்கள் என்பதைப் பற்றி ஓரளவு மதிப்பீடு செய்யாமல், வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகளின் உண்மையான தேவைகளுக்கேற்ப, ஆரம்பக் கல்வியை அமைத்துக் கொள்வது பற்றி, நாம் முடிவு செய்ய இயலாது. உற்பத்திப் பெருக்கத்தினுல் உண்டாகும் பொருட்களை விற்பனை செய்வதற்குள்ள வாய்ப்பு பற்றி ஓரளவு மதிப்பீடு செய்யமால், கிராமப் பகுதிகளில் வேலையில்லாமல்

Photo © Pierre-Andre Pittet, Geneva

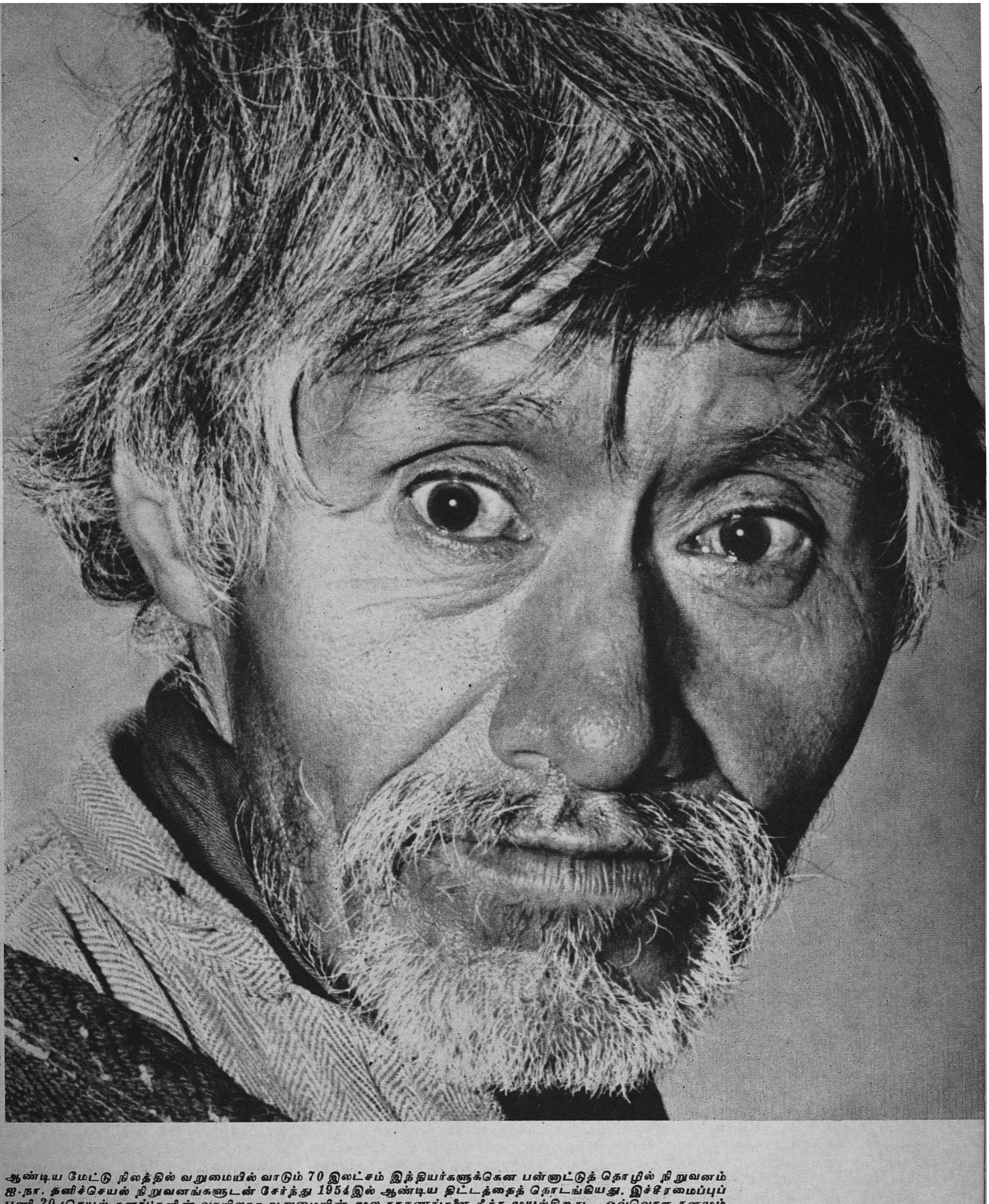


Photo © Pierre-Andre Pittet, Geneva

ஆண்டிய மேட்டு நிலத்தில் வறுமையில் வாடும் 70 இலட்சம் இந்தியர்களுக்கென பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் ஐ.நா. தனிச்செயல் நிறுவனங்களுடன் சேர்ந்து 1954இல் ஆண்டிய திட்டத்தைத் தொடங்கியது. இச்சீரமைப்புப் பணி 20 'செயல் தளங்'களின் வாயிலாக வறுமையின் மூல காரணங்களை நீக்க முயல்கிறது. ஒவ்வொரு தளமும் ஒரு சிறு பன்னாட்டுப் பணி நிறுவனமாக இருக்கிறது. உணவு, பயிர்த்தொழில் நிறுவன (FAO) வல்லுநர் புதிய பயிர்த் தொழில் முறைகளைக் கற்பிக்கின்றார். உலக சுகாதார நிறுவன (WHO) மருத்துவர் குழாம் சுகாதாரத்தைக் கற்பித்து நோயை அழித்து உடல் வளத்தை வளர்க்கிறது. ஐ. நா. குழந்தைகளின் அவசர நிதி (UNICEF) குழந்தைப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கிறது. யுனெஸ்கோவும் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனமும் இந்தியர்களே கட்டும் பள்ளிகளுக்குக் திட்டம் வகுக்கின்றன. இந் நிறுவன வல்லுநர் தொழிற் பயிற்சி அளிக்கின்றனர். 'ஒவ்வொருவரும் ஒவ்வொருவருக்குக் கற்றுக் கொடுக்க வேண்டும்' என்ற திட்டப்படி, பன்னாட்டு வல்லுநர் சென்ற பிறகு வேலையைத் தொடர்ந்து செய்ய சமுதாயத் தலைவர்களை இந்நிறுவனம் (ILO) பயிற்றுவிக்கிறது. நாளடைவில் பொலிவியா, பெரு, ஈக்வடார், கொலம்பியா, சிலி, அர்ஜென்டினா ஆகிய ஆறு நாடுகளில் அவற்றின் வல்லுநரே முக்கியப் பொறுப்புகளை ஏற்றுக்கொள்கின்றனர். ஆண்டிய திட்டத்தின் நல்ல விளைவுகளைக் கண்ட இந்நிறுவனம் (ILO) கரிபியன் பகுதியிலும் இலத்தின் அமெரிக்காவிலும் மனித வளர்ச்சிக்கான ஆட்டாவா திட்டத்தை 1966இல் தொடங்கியது. இஃது உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தில் அடங்கிய மண்டலத் திட்டங்களில் முதலாவதாகும். மேலே, பெரு நாட்டின் உழவர்.

1970-க்குப் பிறகு பன்னாட்டுத் திட்ட இலக்குகள்

இருப்பவர்களுக்கு வேலைதரப் பொதுப் பணிகளைப் பெருக்கப் பெரிய அளவில் திட்டங்களை மேற்கொள்ளவும் இயலாது.

ஒரு நாடு தன் மக்களுக்கு எந்த அளவில் வேலை வாய்ப்புகளும் உணவு வசதிகளும் தரமுடியும், அதன் உழைப்பாளிகளுக்கு என்ன தொழில் திறமைகள் தேவை என்பவை, அந்நாட்டின் சமூக, பொருளாதார அமைப்புகளையும், சென்ற ஆண்டுகளில் நிலத்திலும், போக்குவரத்து, கல்வி, உற்பத்தி அமைப்புகளில் செய்யப்பட்டுள்ள முதலீட்டையும் பொறுத்தவை. இந்த அமைப்புகளை நொடிப் பொழுதில் நாம் உருவாக்க இயலாது. இவை உருவான பின்பு, நீண்ட நாட்கள் நின்று நிலைக்கும்.

வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகளில் தற்போதுள்ள அமைப்புகளைக் கொண்டு, வேலை வாய்ப்புகளைக் கணிசமாக உயர்த்துவது இயலாது. நீண்டகாலக் குறிக்கோள்களையும் நியதிகளையும் பற்றித் தெளிவாக உணர்ந்த பின்தான், அமைப்பிலே சீரான மாறுதல்களைச் செய்ய முடியும்.

ஒவ்வொரு நாட்டிலும், இப்பொழுதுள்ள நிலைமை பற்றியும் மதிப்பீடுகள் பற்றியும் தகவல்கள் சேகரிக்கவும், அவற்றில் உள்ள குறைபாடுகளைப் போக்கவும், இலத்தின் அமெரிக்கா, ஆசியா, ஆப்பிரிக்கப் பகுதிகளில், ஐ எல் ஓ பல குழுக்களை நியமித்துள்ளது. இத் தகவல்கள் அனைத்தையும் சேகரித்த பின், ஒவ்வொரு பகுதிக்கும், சில உட்பிரிவுகள் சேர்ந்த தொகுதிகளுக்கும், அவசியமானால் ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும் தனியாக, செயல் திட்டங்கள் வகுக்கப்படும். பல்வேறு பகுதிகளுக்கும் வகுக்கப்பட்ட தனித் திட்டங்களை இணைத்து, தேசிய, மண்டல, அனைத்துலகத் திட்டங்கள் இணைந்த, உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம் ஒன்று வகுக்கப்படும்.

வேலை வாய்ப்புகளையும் தொழில் திறமைகளையும் உருவாக்கத் திட்டங்கள் வகுப்பதன் விளைவாக, கல்வி, வேளாண்மை, தொழில் வளர்ச்சி, அனைத்துலக வாணிபம், ஆகிய பல துறைகளையும் தழுவி, மொத்த சமூகப் பொருளாதார வளர்ச்சித் துறையில் பொதுவான விளைவுகள் பிறக்கும்.

இதனால்தான், இரண்டாவது பத்தாண்டு வளர்ச்சிக் காலத்திட்டத்தின் அம்சமாக, —1970 முதற்கொண்டு வளர்ச்சிக் குறைவின் பிரச்சினைகளைச் சமாளிக்க ஐக்கிய நாடுகள் குடும்பம் மேற்கொள்ளும் ஒருங்கிணைந்த திட்டத்தின் அம்சமாக—உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம் கருதப்படுகிறது. ஒட்டாவா திட்டத்தைச் செயல்படுத்த ஏற்கெனவே அமைக்கப்பட்டுள்ள குழுவின் உறுப்பினர்களைப் பார்த்தால், இத்திட்டம் அனைத்துலகையும் தழுவும் திட்டம் என்பது தெளிவாகப் புலனாகும்.

மண்டலக் குழுக்கள் சுமார் இரண்டு ஆண்டுகள் பணியாற்றிய பின், மண்டலத் திட்டங்கள் தயாராகும். அவை பூர்வாங்கத் திட்டங்களாக, முழுமை பெறுமலேயே இருக்கும்; அடிக்கடி மீண்டும் ஆய்வு செய்து, அவற்றை மாற்றி அமைக்க வேண்டியிருக்கும். அவற்றில் பல குறைபாடுகள் இருந்த போதிலும், இப்பொழுது திட்டங்களே இல்லாத நிலையை அவை பெருமளவுக்குத் திருத்திச் சீர்செய்யும். அந்நாடுகள் ஏற்றுக்கொண்டுள்ள சமூக பொருளாதாரக் குறிக்கோள்களுக்கு ஏற்பவும், இப்பொழுதுள்ள இனி வளரக்கூடிய, தொழில் திறமைகளைப் பயன் படுத்தியும், அதிகப்படியான அளவுக்கு வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்க, உரிய கொள்கைகளை வகுக்க அவை வழிகாட்டும்.

அரசுகளும், முதலாளிகள், தொழிலாளர் அமைப்புகளும், ஐ எல் ஓவும் மற்ற அனைத்துலக அமைப்புகளும், தொழில் வளர்ச்சி, கிராம வளர்ச்சி, இளைஞருக்கு வேலை வாய்ப்பு, ஊதியக் கொள்கை, கல்வி, தொழிற் பயிற்சி, அனைத்துலக வாணிபம் ஆகிய துறைகளில், உரிய நடவடிக்கை எடுக்க அவை வழிகாட்டும்.

இத்திட்டங்களினால், விரும்புமளவு பலன் கிடைக்காவிடில், மேலும் என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும் என்பதையும் அவை காட்டும். இப்பரிந்துரைகளைச் செயல்படுத்தாவிடில், என்ன துன்ப விளைவுகளை எதிர்பார்க்கலாம் என்பதையும் அவை சுட்டிக் காட்டும்.

அதற்குப் பின்பு, இத் திட்டத்தை நிறைவேற்றத் தன் ஆற்றல்கள் அனைத்தையும் பயன்படுத்துவது ஐ எல் ஓ வின் பொறுப்பாகும். முதலாவதாக பரிந்துரை செய்யவும் நாடுகளை உந்தி உற்சாகப்படுத்தவும், அனைத்துலகத் தொழிலாளர் மாநாட்டிற்கு வாய்ப்பு உண்டு. 1969ஆம் ஆண்டு மாநாடு, என் அறிக்கையை விவாதிக்கும்போது, உலக வேலைத் திட்டத்தின் குறிக்கோள்களையும் நியதி நெறிகளையும் பற்றி நாடுகளுக்கு ஆலோசனை கூறி வழிகாட்டும். அடுத்து, 1968, 1969, ஆண்டுகளில் நடந்துள்ள வேலையையும், 1970ஆம் ஆண்டு மாநாடு பரிசீலனை செய்யும்.

இப்பொழுது வகுக்கப்பட்டுள்ள செயல் திட்டங்களைக் கொள்கையளவில் ஏற்றுக்கொள்ள மாநாடு கோரப்படும். மதிப்பு மிக்க தன் ஒப்புதலை அளித்தபின், ஐ எல் ஓ வின் எல்லா உறுப்பினர் நாடுகளும் அத் திட்டங்களைச் செயல்படுத்த மாநாடு அழைக்கும். அது முதற்கொண்டு, இத் திட்டங்கள் எந்த அளவில் நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளன, என்ன பலன் கிட்டியுள்ளது என்பது பற்றி மாநாட்டிற்கும், நிர்வாகக் குழுவுக்கும் ஒழுங்காக அறிக்கைகள் வரும்.

தொடக்கத்தில், இத்திட்டத்திற்கான முக்கிய பொறுப்பை, வளர்ச்சி அடைந்து வரும் நாடுகள் ஏற்றுக்கொள்ளவேண்டும் என்பது வெளிப்படை. ஆனால் தொழில் வளர்ச்சி அடைந்துள்ள நாடுகளும், கூட்டு முயற்சி அடிப்படையிலும், தனித்தனியாக நாடுகளுடன் தொடர்பு கொண்டும், வளர்ச்சி அடையும் நாடுகளுக்குப் பெருமளவில் உதவக்கூடும்.

இந்த செயல் திட்டங்கள், தேசிய, மண்டல, அனைத்துலகத் திட்டங்களாகவே அமையும். வசதிபடைத்த நாடுகள் இப்பொழுது அளித்து வரும் நிதி உதவி இத்திட்டங்களுக்குள் அடங்கும். இந்த உதவித் தொகை மிகக் கணிசமான அளவில் உள்ளதால், ஐ எல் ஓ இத்திட்டங்களை ஒருமுகப்படுத்தவும், ஒருங்கிணைந்த நடவடிக்கை எடுக்கவும், வகை செய்ய அதிக வாய்ப்பு உண்டு.

இத்திட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதில், ஐ எல் ஓ வின் தொழில்நுட்ப ஒத்துழைப்புத் திட்டத்தையும், அதற்கு ஆதரவாயுள்ள ஆராய்ச்சி அணியையும், எல்லா நாடுகளும் எந்த நேரத்திலும் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம். ஐ எல் ஓ வின் சொந்த நிதிகளிலிருந்தே, தொழில் நுட்ப ஒத்துழைப்புக்கு ஓரளவு வசதி செய்ய முடியும். ஆனால் 1960 முதற்கொண்டு, ஐக்கிய நாடுகள் வளர்ச்சி நிதி உதவி அமைப்பின் கீழ், தொழில் நுட்ப உதவி அளிக்க, ஏராளமான நிதி வசதிகள் இப்பொழுது கிடைத்துள்ளன.

பிந்திய திட்டத்தின் கீழ் (இதுவரை ஆண்டுக்கு 2 கோடி டாலர் அளவில்) கிடைத்து வரும் நிதி, பெரும்பாலும், வேலை வாய்ப்புகளை அதிகரிக்கும் வகையில் தொழிற் பயிற்சித் திட்டங்களுக்கும் மற்ற திட்டங்களுக்கும் செலவு செய்யப்பட்டுள்ளது. வரும் ஆண்டுகளில், உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தின் கீழ் உதவியளிக்க, இந்த நிதி உதவி பெருமளவில் பயன்படும்.

மற்ற அனைத்துலக அமைப்புகளினாலும், வசதிபடைத்த நாடுகளின் நிதியுதவித் திட்டங்களினாலும், கிடைக்கக் கூடிய நன்மைகளையும் நாம் இப்பொழுதே ஓரளவு மதிப்பிட முடியும்.

இவ்வாறு ஒருங்கிணைந்த கூட்டு முயற்சியின் அடிப்படையில் தான், உலக வேலை வாய்ப்புத்திட்டம் வெற்றி பெற வழியுண்டு. இதுவரை கிடைத்துள்ள அறிகுறிகள் நம்பிக்கை ஊட்டும் வகையில் உள்ளன. இந்த உலகத் திட்டத்தில் பங்கு கொள்ளப் பல நாடுகளும் அனைத்துலக அமைப்புகளும் இசைந்துள்ளன.

அதேசமயத்தில், இப்பிரச்சினை, மலைப்பூட்டும் வகையில், மிகப் பெரியது என்பதை நாம் மறந்துவிடக் கூடாது. ஐ எல் ஓ வும் அதன் உறுப்பினர் நாடுகளும் மட்டுமல்ல, மற்ற அமைப்புகளும், தொடர்ந்து உறுதியுடன் ஒத்துழைக்க வேண்டிய அளவில், மிகப் பெரிய, மகத்தான, திட்டமாய் அமைந்துள்ளது, இந்த உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம். இவ்வளவு மகத்தான திட்டமாய் அமையாவிடில், ஐ எல் ஓ வின் ஐம்பதாவது ஆண்டு நிறைவுத் திட்டமாக அமைய, இது அருகதை பெற்றிராது.

மாநாடு தொடங்கு முன் இவ்விதழ் அச்சிடப் பட்டது.

தமிழில்: கா. திரவியம்

Photo © LKAB—Borje Ronneberg, Kiruna

கடந்த 50 ஆண்டுகளில் தொழிலாளருக்கும் நிருவாகத்துக்கும் ஏற்பட்டுள்ள தொடர்பு பற்றி ஜீன் தெ ஜிவ்ரி நடத்திய ஆய்வின் சுருக்கமே இக் கட்டுரை. இதை "யுனெஸ்கோ கூரிய"ரின் அலுவலர்கள் தயாரித்தனர். ஜீன் தெ ஜிவ்ரி பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் சமூக நிறுவனங்களின் வளர்ச்சித்துறைத் தலைவர். 20ஆம் பக்கத்தில் இவரது ஆய்வுக் கருத்துக்களில் முக்கியமானவற்றைத் தந்துள்ளோம். அதில் இவர் தொழில்துறை தொடர்புகளில் 50 ஆண்டுகளாக நடந்த மாற்றங்களின் படிப்பினைகளையும் எதிர்கால விளைவுகளையும் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறார்.

தொழிலாளர்—நிருவாகத் தொடர்புகளில் புதிய மாற்றம்

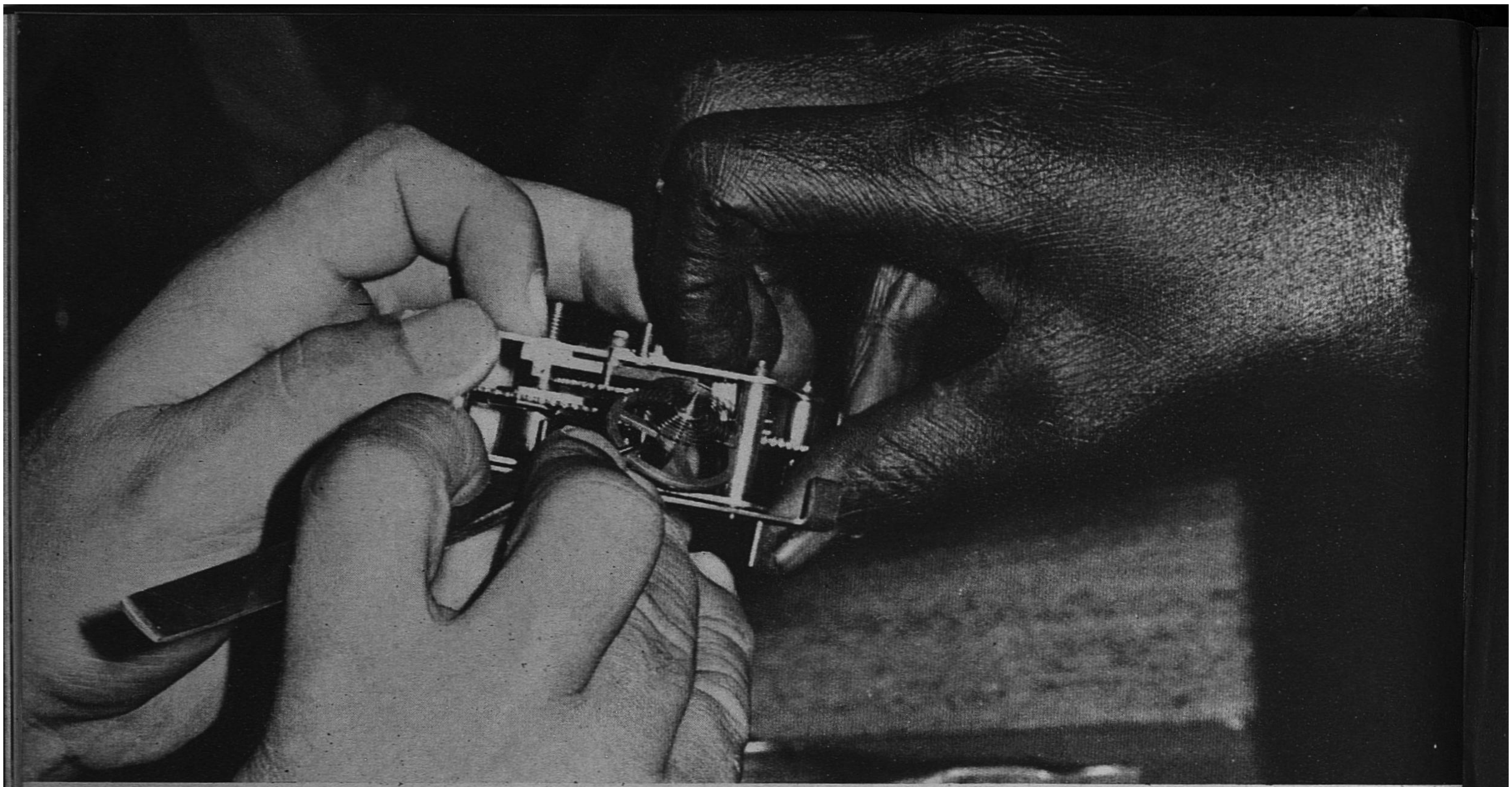
பங்கேற்றல்

கடந்த 50 ஆண்டுகளில் தொழிலாளருக்கும் நிருவாகத்திற்குமுள்ள தொடர்புகளில் பல புதிய மாற்றங்கள் தோன்றியுள்ளன. அவற்றுள் மூன்று முக்கிய மாற்றங்கள் குறிப்பிடத் தக்கவை.

முதன் முதலாக தொழிலாளி உற்பத்தித் திட்டத்தில் ஒரு பொருளாகக் கருதப்படாமல் தன்னுரிமையுள்ள தனி மனிதனாக, உழைக்கும் தொகுதியின் உறுப்பினனாக எண்ணப்படுகிறான். இதன் விளைவாக அவன் தானே செயலாற்றும் ஊக்கம் பெறுகிறான்; பொறுப்பும் பகிர்ந்தளிக்கப்படுகிறது; திறமையும் வளர்கிறது.

தொழில்துறையின் அடிப்படை அமைப்பில் ஏற்பட்ட முக்கிய மாற்றங்கள் அல்லது அதற்கு அடிகோலிய வழிகள்தாம் இரண்டாவது முக்கிய மாற்றமாகும். சில தொழில்களையும் பொதுநல வசதிகளையும் அரசுடைமையாக்குதல், அவற்றின் நிருவாகத்தில் தொழிலாளர் பங்கு பெறுதல், தொழிலாளி—நிருவாகம், கூட்டு நிருவாகம் ஆகிய முறைகள் நிருவாகத்தில் புதியதொரு பங்களிக்கும் பிற முறைகள் போன்றவை எல்லாம் தொழிலாளியின் நிலையையும், ஏன் முதலாளித்துவ முறையையுமே மாற்றிவிட்ட தொழிலமைப்புச் சீர்திருத்தத்தின்மேல் தோன்றியுள்ள புதிய ஆர்வத்தைக் காட்டுகின்றன.

நிருவாகம் தன் விருப்பப்படி நடப்பதைத் தடுக்க ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள நடைமுறைகள் மூன்றாவது முக்கிய மாற்றமாகும். அவை, ஒன்றாகச் சேர்ந்து கூட்டுப் பேரம் பேசும் உரிமை, வேலை நிறுத்த உரிமை அச்சமின்றித் தமது குறைகளை எடுத்துரைக்கும் உரிமை, காரணமின்றி வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவதைத் தடுக்கும் பாதுகாப்புரிமை, தொழிலகத்தை நடத்துவதில் பங்கு பெறும் உரிமை போற்றவையாகும். இவற்றை எல்லாம் உண்மையில் தொழிலாளரின் உரிமைகள் மசோதா எனலாம்.



எல்லா நிலைகளிலும் பொறுப்பில் பங்கு

கடந்த 50 ஆண்டுகளாக ஆழ்ந்த சிந்தனையின் விளைவாக தொழில் துறையில் மனித சூழ்நிலை உருவாகி, நிருவாகத்தினருக்கும் தொழிலாளருக்குமுள்ள அன்றாட தொடர்பில் முன்னேற்றமும் ஏற்பட்டுள்ளது. தொழில் நிறுவனத்தின் கொள்கை, தொழில் துறையில் அது பெற்றுள்ள இடம் போன்ற பொருள் பற்றி யெல்லாம் இப்போது தொழிலாளர் நன்கு தெரிந்திருக்கின்றனர். ஏனெனில் தொழிலாளி பணி முதல்வரிடம் காட்டும் மதிப்பும் அவனது சாதனைகளும் தொழில் நிறுவனத்தின் திறமையைப் பாதிக்குமென்று மேலாளர் உணரத் தொடங்கி விட்டனர்.

மிகுதியான பேர் எல்லா நிலையிலும் பொறுப்பில் பங்கு பெறும் வண்ணம் தொழில்துறை அமைக்கப் பெறும்போது பங்கேற்கும் நிருவாகம் செழித்தோங்குகிறது. தற்கால தொழில் துறையில் இரு கொள்கைகள் பெரும்பாலும் பயன்படுத்தப் பெறுகின்றன. சிக்கல்கள் தோன்றும் அடி நிலையிலே அவற்றைத் தீர்க்கும் வழிகளைத் தீர்மானிப்பதும், பொறுப்பை ஏற்பவர்களுக்கு அதற்கேற்ப அதிகாரம் வழங்குவதும் அக் கொள்கைகளாகும். இவற்றை நிறைவேற்ற வேண்டுமானால், இன்னும் அதிகாரத்தை விரும்பும் நிருவாகிகள் தமது கருத்தை மாற்றிக் கொள்ள வேண்டும்.

ஆயினும் தனியார் துறையில் பெரும் மாற்றங்கள் ஏற்பட்டு வருகின்றன. தொழிலாளரின் நிலையை உயர்த்துவதும் நிருவாகத்தில் பங்களிப்பதும் இப்போது ஏற்றுக் கொள்ளப் பெற்றுள்ள கொள்கைகளாகும். இவற்றை எவ்வாறு செயல்படுத்துவது என்பதுதான் இன்னும் தெளிவாகத் தெரியவில்லை.

தனியார் துறையை அழித்துவிட்ட நாடுகளிலும் அதில் பெரும் மாற்றங்களைச் செய்துள்ள நாடுகளிலும் தொழிலாளருக்கும் நிருவாகத்திற்குமுள்ள தொடர்புகளைப்பற்றி முற்றிலும் வேறான கருத்துக்கள் உலவுகின்றன. எடுத்துக் காட்டாக, ரஷ்யாவிலும் கிழக்கு ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் தொழில் துறையும் வாணிகமும் முற்றிலும் மத்திய அரசாங்கத்தினால் வகுக்கப்பட்ட பொருளாதாரத் திட்டத்தின்படியும் ஒருமுகப் படுத்தப்பட்ட தொழிற் சங்க அடிப்படையிலும் செயலாற்றுகின்றன. ஆயினும் இந்நாடுகளில் பல தமது தொழில்துறையை நடத்தும் வகையில் பெரிதும் வேறுபடுகின்றன.

■ ரஷ்யாவில் இயக்குநர் தொழிலாளரைச் சார்ந்த காரியங்களில் பெரும்பாலும் தொழிற் சங்கங்களுடன் தமது அதிகாரத்தைப் பகிர்ந்து கொண்ட போதிலும், திட்டத்தையும் உற்பத்தியை நிர்ணயிப்பதில் தொழிலாளரும் கலந்து கொண்ட போதிலும் தொழிற்சாலையின் நடவடிக்கைகளுக்கு இயக்குநரே முழுவதும் பொறுப்பாளியாக இருக்கிறார்.

■ 1950இல் யூகோஸ்லாவியா தொழிலாளர் தமது நிறுவனங்களைத் தாமே நிருவகிக்கும் முறையைப் புகுத்தியது. இதில் தொழிலாளர் எல்லோரும் தம்மால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகளின் மூலமாக நிருவாகத்தில் பங்கு பெற்றனர். 1963ஆம் ஆண்டு யூகோஸ்லாவிய அரசியலமைப்பில் இஃது ஓர் அடிப்படை உரிமையாக இடம் பெற்றுள்ளது.

■ 1958லிருந்து போலந்தில் தொழிலாளர் நிருவாக முறை நிலவி வருகிறது. தொழிலாளர் நிருவாகக் குழுவில் தொழிற்சங்கக் குழு, பொதுவுடைமை கட்சியின் நிருவாகக் குழு (தொழிலாளரால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட) தொழிலாளர் அவை ஆகியவற்றின் உறுப்பினர்கள் பணியாற்றுகின்றனர். இக்குழு தொழில்துறையின் நடவடிக்கைகளைப் பொதுவாகக் கண்காணிப்பதுடன் பொதுச் செயல் முறைகளையும் தீர்மானிக்கிறது.

■ 1968இலிருந்து ருமேனியாவில் தொழில்துறை நிருவாகத்தில் மேலாளர், அனுபவமிக்க மேற்பார்வையாளர், பொறியியலாளர், சிறப்புத் தேர்ச்சிபெற்ற பிறர், தொழிற் சங்கக் குழுவின் தலைவர், ஈராண்டுக்ளுககுத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகள் ஆகியோர் அமர்ந்திருக்கின்றனர்.

ஆனால் பிற நாடுகளில் தொழிலாளருக்கு மேலாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளர் குழுக்களில் இடமளிக்கப்படுகின்றது. சில வேளை ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசில் நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலிலும், இரும்பு எஃகு தொழிலிலும் நிகழ்வதுபோல் தொழிலாளருக்கு பங்குரிமையாளரைப் போல்வே சம இடம் அளிக்கப்படுகின்றது. ஐக்கிய அராபியக் குடியரசில் பொதுத் தொழில் துறையின் குழுக்களில் தொழிலாளர் சம பிரதிநிதித்துவம் பெற்றுள்ளனர்.

பிற இடங்களில், ஆஸ்திரியாவிலும் பிரான்ஸின் அரசுடைமையாக்கப்பட்ட தொழில்களிலும், ஜெர்மானியக் கூட்டாட்சிக் குடியரசில் நிலவும் பொது முறையிலும் இருப்பது போல் மேலாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளர் குழுக்களில் ஒரு சில இடங்களையே தொழிலாளர் பெறுகின்றனர். சிரியன் அராபியக் குடியரசிலும் மாலியிலும் பொதுத் தொழில் துறையின் நிருவாகத்தில் தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகள் பங்கு பெறும் உரிமை பெற்றுள்ளனர்.

இன வேறுபாட்டிற்கு எதிர்ப்பு

இன, நிற வேறுபாடின்றி தொழிலாளர் அனைவரும் சம ஊதியமும் சூழ்நிலையும் பெறுமாறு பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் 50 ஆண்டுகளாகப் போராடி வருகின்றது. 1958இல் அது தொழிலாளரிடையே வேறுபாடு காட்டுவதை எதிர்த்து நிறைவேற்றிய ஒப்பந்தத்தை 67 உறுப்பு நாடுகள் ஏற்றுள்ளன. அதுபோலவே கல்வியில் காட்டப்படும் வேறுபாட்டை எதிர்த்து யுனெஸ்கோ நிறைவேற்றிய ஒப்பந்தத்தை 50 உறுப்பு நாடுகள் ஏற்றுள்ளன.

Photo International Labour Office

கடந்த சில ஆண்டுகளாக பல நாடுகளில், சிறப்பாக மேற்கு ஐரோப்பாவில் தொழில் சீர்திருத்தம் பற்றிப் பரவலாக வாதம் நிகழ்ந்து வந்துள்ளது. ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசில் தொழிற் சங்கங்கள் எல்லா தொழில் நிறுவனங்களிலும் கூட்டு நிருவாகத்தை ஏற்படுத்த வேண்டுமெனக் கேட்பதால் தொழிலதிபர்கள் அவற்றை எதிர்த்து வருகின்றனர். ஆஸ்திரியாவில் தொழிற் சங்கங்கள் தொழில் துறையில் கூட்டு நிருவாகத்தைப் புகுத்த முயன்றும் அது வெற்றிபெறவில்லை. நெதர்லாந்தில் மூன்று பெரும் தொழிற் சங்கங்களும் நிருவாகக் குழுக்கள் முதலீடு செய்வோரின் நலன்களையும், தொழிலாளரின் நலன்களையும் பிரதிபலிக்க வேண்டுமென வற்புறுத்துகின்றன. பிரிட்டனில் தொழிற்சங்க மன்றம் இச் சிக்கலை ஆய்ந்து தொழிற் சங்கம் பற்றியும் பணி முதல்வரின் சங்கங்கள் பற்றியும் ஆய்வு நடத்திய அரச ஆணைக் குழுவிடம் பல திட்டங்களைச் சமர்ப்பித்துள்ளது.

பிரான்சில் சில ஆண்டுகளாக தொழிலாளர் நிருவாகத்தில் பங்குபெறும் பிரச்சினை அரசியல் அரங்கில் ஆயப்பட்டு வந்தது.

அதன் பின்னர் பெரும் சீர்திருத்தங்கள் அறிக்கையிடப்பட்ட பிறகும் தொழில் நிறுவன அமைப்பைச் சீர்படுத்த முனையும் திட்டத்திற்கு பெரும் எதிர்ப்பு ஏற்பட்டது. அத் திட்டத்தில் தொழிலாளர் கூட்டுறவு சங்கமும், பங்குரிமையாளரின் கூட்டு நிறுவனமும், பங்குரிமையாளர், தொழிலாளர் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளடங்கிய மேற்பார்வைக் குழுவிற்குப் பொறுப்புள்ள மேலாளர் குழுவும் ஆகிய மூன்று தனிக் கூறுகள் இருந்தன.

பிரெஞ்சு தேசிய பணிமுதல்வர்கள் அவை இத்திட்டத்தை எதிர்த்தது. நிருவாகத்தில் பங்குபெறுதல் திறமையுடன் இணைந்ததென்றும் தொழில் நிறுவனத்தைக் கட்டுப்படுத்துவதோ திறமையைக் குறைக்கும் வாதங்களில் ஈடுபடுவதோ ஆகாதென்றும் அது கூறியது. நிறுவனத்தின் திறமையானது, நிறுவன உரிமையாளராகவோ பங்குரிமையாளருக்குப் பொறுப்புள்ளவராகவோ இருக்கும் தலைவரின் அதிகாரத்துக்குட்பட்ட ஆணையைப் பொறுத்தது என்று அவர்கள் கருதினர். ஆயினும் அவர் தமது அதிகாரத்தை மேற்பார்வையிடும் அலுவலருக்குப் பெருமளவு வழங்க வேண்டுமென்றும், தொழிலாளருக்கு நிறுவன செய்திகளை எப்போதும் அறிவிக்க வேண்டுமென்றும் அவர்கள் ஒப்புக்கொண்டனர்.

இத்தகைய தற்காலிக ஏற்பாடுகள் தொழிலாளிக்கு தொழில்துறையில் ஓர் உயர்ந்த இடத்தை அளித்துள்ள போதிலும், நிருவாகத்தில் அவன் பங்குபெறும் பிரச்சினை இன்னும் முடிவாகத் தீர்க்கப்படவில்லை.

நாடுகளுக்கிடையே அரசியல், பொருளாதார வேறுபாடுகள் காணப்பட்ட போதிலும், தொழிலாளருக்கும் நிருவாகத்திற்குமுள்ள, தொடர்புகளைப் பற்றிய சிக்கலைத் தீர்ப்பதில் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் சில பொதுவான பிரச்சினைகளைத் தனிப்படுத்தி ஆய்ந்துள்ளது. அது கடந்த 50 ஆண்டுகளாக பன்னாட்டுத் தொழில் ஒப்பந்தங்கள், பரிந்துரைகள் மூலமாக தொழிலாளர் சட்டங்களை வகுக்க பெரும் துணை புரிந்துள்ளது. சட்ட முறையான இவ்வேற்பாடுகள் பெரும்பாலும் தொழிலாளருக்கு மிகக் குறைந்த பாதுகாப்பாவது அளிப்பதற்கு வழிவகுத்தன. ஒப்பந்தங்களை ஏற்றுக் கொண்ட நாடுகள் அவற்றை செயல்படுத்த வேண்டும்; பரிந்துரைகள் அவற்றின் குறிக்கோள்களாக விளங்குகின்றன.

பணி முதல்வருக்கும் தொழிலாளருக்குமுள்ள தொடர்புகள் மாறி வருவதனால் விளையும் பிரச்சினைகளில் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் நேரடியாக ஈடுபட்டு வருகிறது. அதுதான் நிறுவப்பட்ட நாள்முதல் தொழிற் சங்க இயக்கத்தை ஆதரித்து அதன் வளர்ச்சிக்குத் துணை புரிந்து வந்துள்ளது. 1948இலும் 1949 இலும் (1948இல் 76 நாடுகளாலும் 1949இல் 84 நாடுகளாலும்) ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட பன்னாட்டு நியதிகள், சங்கங்கள் நிறுவும் உரிமையைப் பாதுகாத்து ஒன்றுகூடி கூட்டுப் பேரம் பேசும் உரிமையை வளர்க்க முனைந்தன. 1970இல் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் தொழில் துறையில் தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளைக் காத்து அவர்களுக்கு வசதியளிக்க விதிகளை வகுக்கும்.

இன்று தொழில் வளர்ச்சி பெற்ற நாடுகளில் தொழிற் சங்கங்களின் செல்வாக்கை வளர்க்கும் புதிய கூட்டுப் பேர முறைகளைக் கண்டுபிடிக்க தொழிலாளர் விழைகின்றனர். தொழிற் சங்கம் பற்றியும் பணி முதல்வரின் சங்கங்கள் பற்றியும் ஆய்வு நடத்திய அரசு ஆணைக் குழு (1965–1968) இதை ஓரளவு விரிவாக ஆய்ந்து பிரிட்டனில் இரு வகையான தொழில்துறை தொடர்புகள் உள்ளன எனக் குறிப்பிட்டுள்ளது.

முதலாவது, ஊதியம், வேலைநேரம், வேலை நிலைமை ஆகியவற்றைப் பற்றிய விதி முறையான, தொழில்துறை முழுவதும் சார்ந்த கூட்டு ஒப்பந்தம். இரண்டாவது, தொழிற் சங்கங்கள்,

காரணமின்றி விலக்கப்படுவதிலிருந்து பாதுகாப்பு

பணிமுதல்வர், மேலாளர், கடைக் கண்காணியர், தொழிலாளர் ஆகியோரின் சங்கங்கள் ஆகியவற்றின் செயல்களின் அடிப்படையில் பிறந்த தனிமுறையான பகை. இம் முறைகள் இரண்டும் அடிக்கடி முரண்படுகின்றன. ஏனெனில் ஆலைகளில் நடக்கும் பேரத்தை பெரும்பாலும் பணி முதல்வரின் சங்கங்களாலும் தொழிற் சங்கங்களாலும் கட்டுப்படுத்த முடிவதில்லை.

ஊதியத்தை ஒழுங்குபடுத்தி ஒப்பந்தக் குழுக்களை அமைத்து, நிலவும் நிலைமைகளுக்கேற்ப குறைகளை எடுத்துரைக்கும் நடைமுறைகளை வகுத்து, ஆள் குறைப்பு, கட்டுப்பாடு, கடைக் கண்காணியரின் உரிமைகள், கடமைகள் போன்றவற்றையும் நிர்ணயிக்க தொழிற்சாலையிலே கூட்டுப் பேரம் தேவையென அரச ஆணைக் குழு வலியுறுத்துகிறது.

இத்தகைய கூட்டுப் பேரத்தில் நீண்ட அனுபவமுள்ள அமெரிக்கா, கனடா போன்ற சில நாடுகளில் நிருவாகமே இதுவரை தீர்மானித்து வந்த தொழில் நுட்ப மாற்றம் போன்ற பொருள்களையும் கூட்டு ஒப்பந்த முறைப்படி தீர்க்கும் போக்கு தோன்றியுள்ளது. 1964ஆம் ஆண்டு அக்டோபரில் கனடா தேசிய இருப்புப்பாதை தொழிலாளர் வேலை நிறுத்தம் செய்தபோது, தொழிற் சங்கங்களைக் கேட்டு, ஒப்பந்தம் செய்யும் வாய்ப்பை அவற்றிற்கு அளிக்கும் வரையில் நிருவாகம் தொழில் நுட்ப மாற்றங்களைத் தள்ளிவைக்க வேண்டுமென்று ஆய்வுக் குழு பரிந்துரைத்தது.

பன்னாட்டுத் தொழில் ஒப்பந்தங்களில் வேலை நிறுத்த உரிமை தனியாகக் குறிப்பிடப்படவில்லை. ஆயினும் பல நாடுகளின் சட்டங்களும் அரசியலமைப்புகளும் கூட அதை வலியுறுத்துகின்றன. ஐரோப்பிய சமூக சாசனத்திலும் இஃது இடம் பெற்றுள்ளது. இச்சாசனம் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் ஒத்துழைப்புடன் தீட்டப் பெற்று 1961இல் ஐரோப்பிய அவையின் உறுப்பு நாடுகளால் கையெழுத்திடப் பெற்றது. வேலை நிறுத்த உரிமைபற்றி யாதொரு பன்னாட்டு விதியுமில்லை என்பதில் வியப்பில்லை. ஒரு நாட்டில் கூட அத்தகைய விதியை வகுப்பது எளிதன்று.

வேலை நிறுத்தம் என்பதை சட்ட முறையில் நுட்ப திட்பமாக வரையறுக்க முடியாது. ஏனெனில் அது பல வகையான சூழ்நிலைகளாலும் காரணங்களாலும் உண்டாகும். கூட்டுப் பேரத்தில் கேட்கப்படும் கோரிக்கைகளுக்காக தொழிற் சங்கங்கள் நடத்தும் வேலை நிறுத்தங்கள் தவிர தொழிற்சங்க ஆதரவு பெறாத 'துணிச்சலான' அல்லது 'தனி முறையான' வேலை நிறுத்தங்களும் நடைபெறுகின்றன.

வேலை நிறுத்த உரிமையைப் பயன்படுத்தும்போது எழும் பிரச்சினைகள் குறிப்பாக, முக்கியப் பணிகளைப் பொறுத்த வரையில், பெருந் தீங்கை விளைவிக்கக் கூடும். தொழில் துறையில் நடைபெறும் வேலை நிறுத்தத்தை தள்ளி வைக்கவோ தீர்க்கவோ கூடிய பன்னாட்டு நியதிகள் இல்லாமையால் பல்வேறு நாடுகளில் பயன்படுத்தப் பெறும் முறைகளைக் கவனித்து பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் ஓர் ஒப்பீட்டு ஆய்வை நடத்தி வருகிறது.

தொழிலாளர் சட்டங்களும் தொழிற் சங்க முயற்சிகளும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு நிருவாகிகளுடன் சமநிலையில் கலந்து பேசும் சில உரிமைகளைப் பெற்றுத் தந்ததுடன், தொழிலாளரை முதலாளிகளின் முறையற்ற செயல்களிலிருந்து காத்து அவர்கள் வேலையை வீணாக இழக்காதவாறும் பாதுகாப்பளிக்கின்றன.

1967இல் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் தொழிலாளர் பழிவாங்கப்படும் பயமின்றித் தமது முறைகளை எடுத்துரைக்க உரிமை பெற்றுள்ளனர் என்றும் அவற்றைத் தக்க முறைகளில் தீர்த்துவைக்க வேண்டுமென்றும் முறையாக ஒப்புக்கொண்டது.

தொழிலாளியைக் காரணமின்றி வேலையிலிருந்து விலக்கக் கூடாதென்ற இரண்டாவது கருத்தை 1963இல் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் ஏற்றுக் கொண்டது. அப்போது அஃது எந்தத் தொழிலாளியும் திறமை, நடத்தை, அல்லது பணி முதல்வரின் தேவை ஆகியவை தவிர பிற காரணங்களுக்காக விலக்கப்படக் கூடாதென்ற பரிந்துரையை ஏற்றுக் கொண்டது.

இஃது ஒரு முக்கியமான செயலாகும் ஏனெனில் முன்னால் பணி முதல்வர் காலவரையின்றி வேலைக் கமர்த்திக்கொண்ட தொழிலாளியை, போதுமான தகவல் அறிவித்தபின் விலக்கினால் அதற்குக் காரணம் காட்டத் தேவையில்லை, என்று நம்பிக்கை நிலவியது.

வேலை நீக்கத்திற்குக் காரணம் காட்ட வேண்டுமென்ற கொள்கை ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசு, நார்வே, ரஷ்யா போன்ற நாடுகளின் சட்டங்களில் ஏற்கெனவே இடம் பெற்றிருந்தது. 1963ஆம் ஆண்டின் பரிந்துரை ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு இத்தாலி, சைப்ரஸ் ஆகிய நாடுகளின் புதிய சட்டங்களில் சேர்க்கப்பட்ட பிறகு இக்கொள்கை வளர்ச்சியுற்றது.

பிரிட்டனில் தொழிற்சங்கம் பற்றியும் பணிமுதல்வரின் சங்கங்கள் பற்றியும் ஆய்வு நடத்திய அரச ஆணைக் குழு, தொழிலாளரைக் காரணமின்றி விலக்கப் படுவதிலிருந்து காப்பதற்கான வழிகளை வகுக்கும்போது, தாமே முன் வந்து செய்யும் செயல் முறைகளை வளர்த்து விரிவாக்க வேண்டுமென்றே கருதியது.

மேலும் குழுவின் பெரும்பான்மை உறுப்பினர், பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் காரணமற்ற வேலை நீக்கத்தை எதிர்த்து நிறைவேற்றிய பரிந்துரை போன்ற சட்டம் ஒன்று இயற்றப் பெற வேண்டுமென்று பரிந்துரைத்தனர்.

இப்பரிந்துரைப்படி, ''தான் தக்க காரணமின்றி வேலையிலிருந்து விலக்கப் பட்டதாகக் கருதும்'' தொழிலாளி குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் ''கூட்டு ஒப்பந்தப்படி அமைக்கப் பட்ட நிறுவனத்திடமோ, நீதிமன்றம், நடுத் தீர்ப்பாளர், நடுத் தீர்ப்புக் குழு போன்ற நடு நிலையான நிறுவனத்திடமோ, வேலை நிறுவனத்திடமோ, வேலை நீக்கம் முறையானதா என்று ஆய்ந்து தீர்ப்பிடக் கூடிய வேறு இத்தகைய எந்த நிறுவனத்திடமோ, முறையிட உரிமை பெற வேண்டும்.'' அது வேலை நீக்கத்திற்கு எதிராகத் தீர்ப்பிடுமானால், அந்தத் தொழிலாளி திரும்பவும் (முறைப்படி வேலையில்லாக் கால கூலியுடன்) வேலையில் அமர்த்தப் பட்டாலன்றி போதிய இழப்பீடு அல்லது வேறு ஏதாவதொரு சுய உதவி பெறவேண்டும்.

எனினும் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் பரிந்துரை அத்தகைய நிறுவனங்கள் ஒரு தொழில் நிறுவனத்தின் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கையைத் தீர்மானிக்க வேண்டுமெனக் கூறவில்லை. ஆகவே, ஒரு தொழிலாளியின் நடத்தையும் வேலையும் திருப்தியளிப்பதாக இருந்த போதிலும், அவனது வேலை தேவையில்லாதிருக்குமாயின் அவன் வேலையிலிருந்து நீக்கப் படலாம்.

தேவைப்படாத தொழிலாளருக்கு ஊதிய உதவியளிப்பதும், புதியவேலை அளிப்பதும், தேவையானால் வேறுவகை வேலைக் கேற்ற திறமைப் பயிற்சி அளிப்பதும் இப்போது வேலைத் திட்டத்தின் முக்கிய நோக்கமாக இருக்கின்றன.

தற்காலத்தில் நிகழும் தொழில் போராட்டத்தில் தொழிலாளர் 'மிகுதி'யாக இருக்கின்ற காரணத்தினால் அல்லது அவர்களது திறமை பழமையாகிவிடுவதால் திடீரென அவர்கள் வேலை இழக்கக் கூடும். ஆகவே வேலையற்றவர்களுக்கு நாம் உதவியளிக்க கடமைப் பட்டிருக்கிறோம். பொருளாதார வளர்ச்சியினால் சமூகம் முழுவதுமே பயன் பெறுவதால் சமூக செயலிலும் அது பங்குபெறவேண்டும் என்ற புதிய சமூக நீதிக் கொள்கை இப்போது பரவி வருகிறது.

தொழிலாளர் தாம் வேலை செய்யும் நிறுவனத்தின் நிருவாகத்தில் பங்கு பெறும் உரிமை பெறுவது தொழில் துறையில் அவர்கள்அடைந்திருக்கும் உயர்ந்த நிலையைக் காட்டுகிறது. தொழிலாளர் பொருளாதார காரியங்களிலாவது பொதுவாக அறிவுரை வழங்கும் வேலைக் குழுக்கள் அல்லது அவைகள் மூலமாக நிறுவன அலுவல்களில் நெருங்கிய தொடர்பு கொள்கின்றனர். சில ஐரோப்பிய நாடுகளில் தொழிலாளர் பங்கேற்றல் பற்றிய சட்டங்கள் முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு இயற்றப்பட்டன.

ஆனால் இரண்டாம் உலகப் போரின் போதும், அதற்குப் பிறகும் தான் இப்போக்கு மிகுதியாக வளர்ந்தது.

கூட்டுப் பேரத்தினாலும் வேலை நிலைமைபற்றிய காரியங்களைத் தீர்த்து வைக்கும் பிற முறைகளினாலும் தீர்க்கப் பெறாதவற்றை பணிமுதல்வர்களும் தொழிலாளரும் நிறுவனத்திலே கலந்தாய்ந்து தீர்க்க வேண்டுமென்று 1952இல் பன்னாட்டுத் தொழில் மாநாடு பரிந்துரைத்தது.

சில ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு இப்பரிந்துரையைத் திரும்ப ஆய்ந்த போது, தொழில் துறையில் கலந்தாய்ந்து ஒத்துழைக்கும் திட்டங்கள் வளர்ந்து நிருவாகத்தில் முக்கிய இடம்பெறுமென்று பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் கூறியது.

ஆஸ்திரியா, பெல்ஜியம், காங்கோ (கின்ஷாஸா), பின்லாந்து, பிரான்ஸ், ஜெர்மானியக் கூட்டாட்சிக் குடியரசு, ஈராக், நெதர்லாந்து, ஸ்பெயின், தான்ஸானியா, டுனீஸியா ஆகிய நாடுகளில் அத்தகைய ஒத்துழைப்பை சட்டமாக்கியுள்ளனர். இச் சட்டமியற்றாத பிற நாடுகளில், டென்மார்க், நார்வே, ஸ்வீடன், இத்தாலி ஆகியவற்றில் நிகழ்வதுபோல் மத்திய தொழிற்சங்க நிறுவனங்களுக்கும் பணி முதல்வர்களின் கூட்டுக் கழகங்களுக்குமிடையே நாடு முழுவதும் ஒப்பந்தம் ஏற்படுகிறது; அல்லது பிரிட்டனிலும் கனடாவிலும் இந்தியாவிலும் நடைபெறுவதுபோல் தாமே விரும்பிச் செய்யும் ஒப்பந்தம் இலாபத்தில் பங்கு பெறும் உரிமை பல நாடுகளில் சட்டம் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் அல்லது தாமே விரும்பிச் செய்யும் ஒப்பந்தங்கள் ஆகியவற்றின் வாயிலாகத் தொழிலாளருக்கு வழங்கப் பெற்றுள்ளன. இது தொழிலாளருக்கும் பணி முதல்வர்களுக்குமுள்ள தொடர்பில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்றத்தை எண்பிக்கின்ற தொழிலாளரைத் தாம் வேலை செய்யும் நிறுவனத்தின் பங்குகளையோ வேறு நிறுவனத்தின் பங்குகளையோ வாங்குமாறு செய்தல் இதற்கு ஒரு வழியாகும். இதனால் அவர்கள் பங்குரிமையாளராகவும் மாறி 'மக்கள் முதலாளித்துவம்' வளரவும் வழி வகுக்கின்றனர்.

1967இல் நிறைவேற்றப்பட்ட பிரெஞ்சு சட்டம் இதற்கோர் எடுத்துக் காட்டாகும். இதன்படி 100 பேருக்கு அதிகமான தொழிலாளருள்ள தொழில் நிறுவனத்தை விரிவாக்கும்போது அதனால் விளையும் இலாபத்தில் தொழிலாளருக்கும் பங்களிக்கவேண்டும். தொழிலாளர் பெறும் இப்'புதிய உரிமை', பொது முயற்சியால் விளையும் முன்னேற்றம் பொது நன்மைக்காகப் பயன்பட வேண்டும் என்ற கருத்தின் அடிப்படையில் தோன்றுகிறது. பணி முதல்வர் இலாபத்தை மீண்டும் முதலீடு செய்வதற்காக கூலியை உயர்த்த மறுப்பாரென்றால், வளரும் நிறுவன உடைமைகளில் தொழிலாளருக்கும் ஓரளவு உரிமை ஏற்படுகிறது.

இச்சட்டம், தொழிலாளரை முதலீடு செய்யுமாறு ஊக்குவிப்பதற்

Photo © Ethel–Snark International

தொழிற்சங்கம் அமைத்து வேலைநிறுத்தம் செய்ய உரிமை

தொழிலாளர் நிருவாகிகளுடன் சம நிலையில் நின்று பேரம் பேசும் உரிமை பெறுவதற்காகப் பல ஆண்டுகளாக தொழிற் சட்டங்களும் தொழிற் சங்கங்களும் இணைந்து முனைந்து வருகின்றன. காரணமின்றி விலக்கப் படுதல், வேலை பாதுகாப்பின்மை, நீண்ட நேர வேலை போன்ற முறையற்ற செயல்களிலிருந்து இப்போது தொழிலாளர் பாதுகாக்கப்படுகின்றனர். வேலை நிறுத்த உரிமை பற்றி பன்னாட்டு விதி ஒன்றும் இல்லையெனினும், ஒப்பந்தப் பேச்சுகள் முறியுமானால் தொழிலாளர் வரையற்ற வேலைநிறுத்தம் செய்யலாமென்று பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் ஒப்புக்கொள்கிறது.

காக ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசில் செய்யப்படும் சட்ட முறையான அல்லது ஒப்பந்தத் திட்டங்கள் போன்றிருக்கிறது.

தற்கால தொழில் நிறுவனச் சூழ்நிலை தொழிலாளியின் மனிதத் தன்மையைப் பறிக்கின்றது. இதற்கு இப்போது எதிர்ப்பு ஏற்பட்டு வருகிறது. தொழிற் சீரமைப்பு தொழிலாளியை வெறுங் கருவியாக மாற்றிய போதிலும், அவனது புதிய உரிமைகள் அவனது மதிப்பையும் மனிதத் தன்மையையும் காக்கின்றன.

தொழிலாளரின் நிலையை முற்றிலும் சீர்திருத்த தனியார் துறையை அழிக்கத் தேவையில்லையெனப் பலர் ஒப்புக்கொள்கின்றனர்.

''மன முறிவை ஏற்படுத்துவது தொழில் துறை உடைமையன்று...... உற்பத்தி முறைதான்'' என்று பிரெஞ்சு சமூகவியல் அறிஞரான பியரே ட்ரூயின் கூறுகிறார். தொழிலாளரை பங்குரிமையாளராக்குவதற்காக அண்மையில் சில சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டபோதிலும், தொழிலாளருக்கும் நிருவாகிகளுக்குமுள்ள தொடர்பு பற்றிய பிரச்சினையில் 'உடைமை'யைப் போன்று, ஏன், அதைவிட அதிகமாக 'அதிகாரம்' முக்கிய இடம் பெறுகிறது.

பொறுப்பைப் பகிர்ந்து கொள்ளுதல், தொழிலாளர் நலன்களைக் காத்தல் இவை இரண்டில் எதைத் தெரிந்து கொள்வது என்பது எளிதாக இருப்பதுபோல் முதலில் தோன்றுகிறது. ஆனால் இவை இரண்டும் தனித் தனியானவை அல்ல. தொழிலாளர் நிருவாகத்தில் பங்கு பெறுவதனால் அவர்களது நலன்களைக் காக்க ஓர் ஏற்பாடு தேவையில்லையெனக் கருதக் கூடாது. இப்போது யூகோஸ்லாவியா தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் தன்னுரிமையையும், அஃது அரசுக்கும் நிருவாகத்திற்கும் எதிராக தொழிலாளரின் நலன்களைக் காக்க வேண்டிய பொறுப்பையும் வலியுறுத்தி வருகிறது. இது தனியார் துறையை அழிப்பதாலும் நிருவாக அதிகாரத்தைத் தொழிலாளருக்கு மாற்றுவதனாலும், ஆணையிடுபவர்களுக்கும் அதை ஏற்பவர்களுக்குமுள்ள பிணக்கை தவிர்த்துவிட முடியாது என்பதைத் தெளிவாகக் காட்டுகிறது.

தொழிற் சங்கங்கள் தமது உறுப்பினரின் நலன்களில் மட்டும் ஈடுபட்டிருப்பினும், தொழில்துறையின் நலன்களைக் கருதத் தூண்டும் சிக்கலான பிரச்சினைகளையும் சேர்த்துப் பேரம் பேச முனைகின்றன. அவ்வாறு செய்யவில்லையெனில், அவை எதிர்காலப் பேரத்தில் வெற்றி காண முடியாது.

கடந்த 50 ஆண்டுகளாக பணி முதல்வருக்கும் தொழிலாளருக்குமுள்ள தொடர்பில் ஏற்பட்டு வந்துள்ள மூன்று முக்கிய மாற்றங்களிலிருந்து அவை ஒன்றிற்கொன்று தொடர்புடையன என்பது தெளிவாகத் தெரிகின்றது. நிலையான சீர்திருத்தங்களைச் செய்யவேண்டுமானால், தனித்தனி முறைகளைக் கையாளாமல், தொழில்துறை சீரமைப்பு, தொழிலாளரைக் காத்தல், அவர்களது மனிதத் தன்மையைப் பேணுதல் ஆகிய மூன்று முறைகளையும் ஒரே காலத்தில் பயன்படுத்த வேண்டும்.

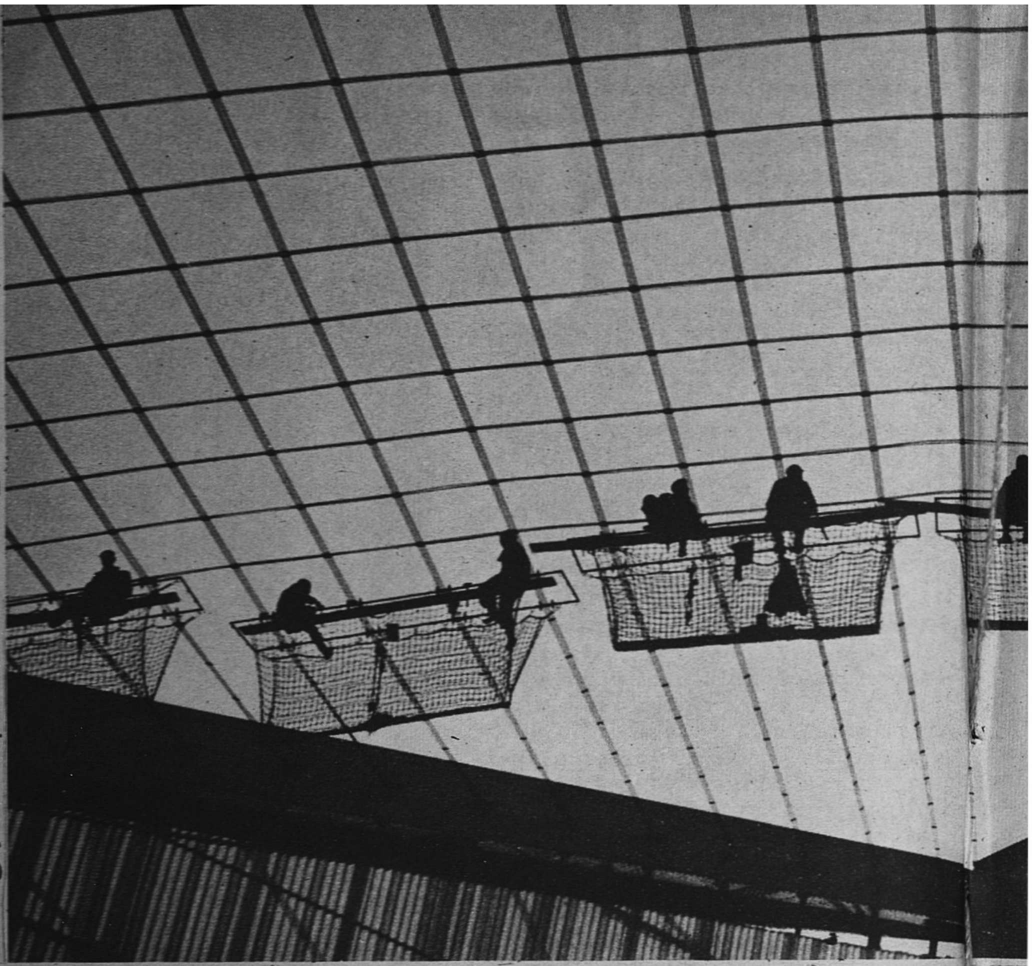
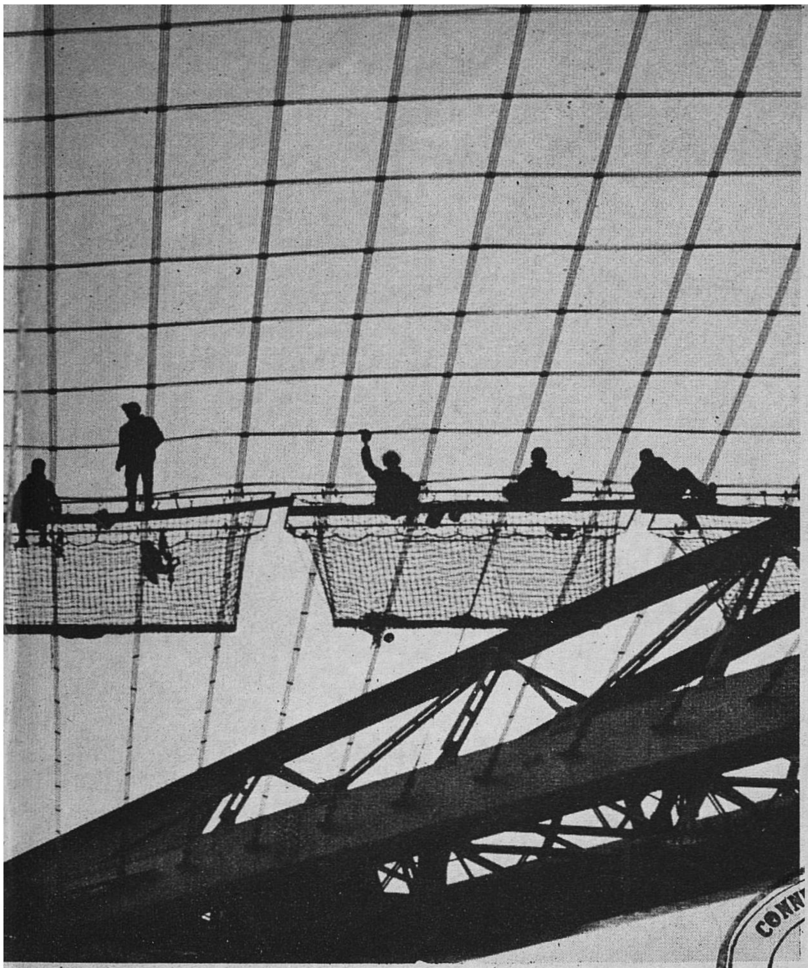


Photo © Jean Marquis

Photo © APN



வேலைப் பொழுதில் பாதுகாப்பும் உடல் நலமும்

தற்கால தொழில் நுட்ப வளர்ச்சியினால் ஏற்பட்டுள்ள சிக்கல்களைத் தீர்ப்பதற்காக வேலைப்பொழுதில் பாதுகாப்பு முறைகளும் சுகாதார முன்னேற்பாடுகளும் ஏற்படுத்த வேண்டுமென பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் உலகம் முழுவதும் போராடி வருகின்றது. இந்நிறுவனம் சுரங்கத் தொழிலாளருக்கு ஏற்படும் தொழில் நோயைத் தடுக்க 1930 லிருந்து பல பரிந்துரைகளைக் கூறி வந்துள்ளது. கீழே: சுரங்கத்தினடியில் தொழிலாளர் ஓய்வெடுக்கின்றனர். இந்நிறுவனத்தின் திட்டங்கள், வண்ணம் பூசுவோருக்கும், அச்சுத் தொழிலாளருக்கும் ஈயத்தினால் ஏற்படும் நச்சு நோய், தீப்பெட்டித் தொழிலாளருக்கு பாஸ்வரத்தினால் முன்னால் ஏற்பட்டு வந்த நோய் போன்ற தொழில்துறை தீங்குகளைப் பெரிதும் குறைத்து விட்டன. ஆனால் ஒவ்வொரு ஆண்டும் புதிய இரசாயனப்பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதனாலும் பயன்படுத்துவதனாலும் புதிய நச்சு நோய்கள் தோன்றுகின்றன. ஒலியும், வேலை, வாழ்க்கைச் சூழ்நிலைகளும் மன, இதய நோய்களை உண்டு பண்ணுகின்றன. இதை நீக்க புதிய திட்டங்கள் தேவை ஆனால் இப்போது பல ஆபத்தான வேலைகளில் பாதுகாப்பு அளிக்கப்படுகின்றது வானளாவிய கட்டிடங்களில் விட்டங்களைப் பிணைக்கும் தொழிலாளர் பாதுகாப்பு வலைகளினாலும் (இடப்புறம்) இரும்பு எஃகு ஆலைகளில் உயர்ந்த வெப்பமுள்ள எஃகு உலைகளினருகில் உழைக்கும் தொழிலாளர் வெப்பம் தடுக்கும் உடைகளினாலும் (கீழே இடப்புறம்) காக்கப்படுகின்றனர் 1960 இல் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவன ஆதரவில் பன்னாட்டுத் தொழில் பாதுகாப்பு, உடல் நலத் தகவல் நிலையமொன்று நிறுவப்பட்டது. அஃது இவ்வாண்டு ஆலைகளில் தீ பாதுகாப்பு, சிறு தொழில் நிறுவனங்களிலும் பண்ணைகளிலும், மரத் தொழில் துறைகளிலும் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம், சுகாதாரப் பயிற்சி ஆகியவை பற்றி ஆய ஒரு பன்னாட்டு மாநாட்டைக் கூட்டும்.

Photo © Ernst Haas-Magnum

தொழில் உறவுகளில் தொழிலாளர்கள் பணிமுதல்வரின் வெறும் இயந்திரங்கள் அல்லர்

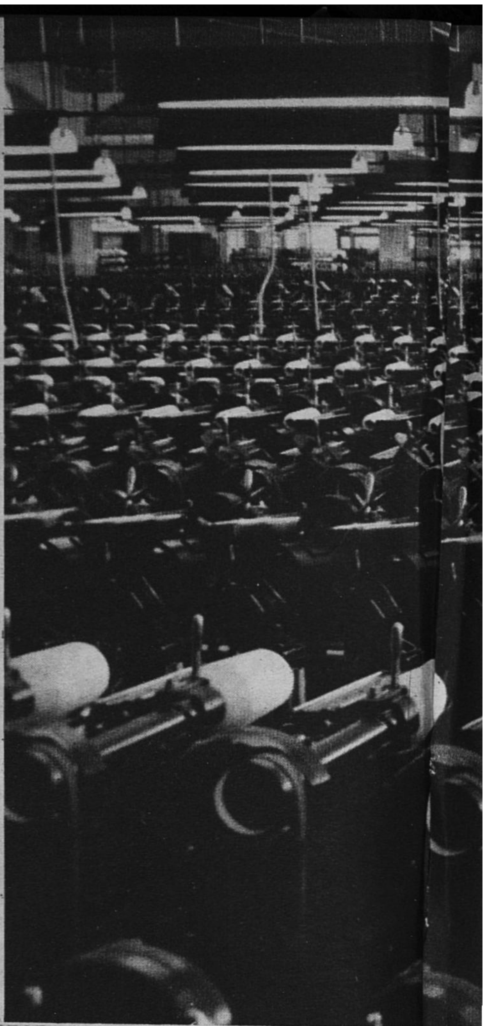


Photo © Willy Ronis

ஜீன் தெ ஜிவ்ரி

தொழில்—நிர்வாக உறவு பற்றிய கடந்த அரை நூற்றாண்டு காலத்திய முன்னேற்றங்களையும், அவை பற்றிய சில முக்கிய பிரச்சினைகளையும் மதிப்பிடுவதற்கு பன்னாட்டுத் தொழிற் சங்கத்தின் ஐம்பதாம் ஆண்டு நிறைவு பொருத்தமான ஒரு வாய்ப்பாகும்.

முதலில், தொழில்—நிர்வாக உறவு சம்பந்தப்பட்ட வரையில் இந்தக் கால கட்டத்தில், தொழில் துறையில் என்னென்ன மாறுதல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன; அனைத்துலகும் ஏற்றுக்கொண்டுள்ள புதிய கொள்கைகளோ, மதிப்பளவுகளோ —அவை உலக முழுவதிலும் செயல்படுத்தப் படவில்லை யென்றாலும் கூட இத்துறையில் இருக்கின்றன என்று சொல்ல முடியுமா?

இரண்டாவதாகத் தொழில்—நிர்வாக உறவு பற்றிய வரையில் அதை எதிர் நோக்கி நிற்கும் புதிய பிரச்சினைகள் யாவை?

ஐம்பதாண்டுகளுக்கு முன் பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்க அமைப்பு விதிகளின் முகப்புரை உழைப்பின் சூழ்நிலையை மேம்படுத்துவதின் அவசியத்தை முக்கியமாக வற்புறுத்திற்று. இதற்கு இருபத்தைந்தாண்டுகளுக்குப் பின்னர் ஐ எல் ஓ பொது மாநாடு 1944இல் ஏற்றுக் கொண்ட பிலடெல்பியா அறிவிப்பு இந்தக் கொள்கையை மீண்டும் உறுதிப்படுத்தி, ''உழைப்பு ஒரு சரக்கல்ல'', என்பதைப் பறைசாற்றிற்று.

ஊதியங்கள்; வேலை செய்யும் நேரம்; பாதுகாப்புறுதி; உடல் நலம்; சம்பளத்தோடு விடுமுறை நாட்கள் ஆகியவை சம்பந்தப்பட்ட வரையில் அதிலும் சிறப்பாக தொழில் நிறைவு சார்ந்த நாடுகளில்—தொழிலாளர் நிலை பெரிதும் மேம்பட்டிருக்கின்றது என்பதை மறுப்பதற்கில்லை. பல நாடுகள் சம்மதித்து ஏற்றுக் கொண்டுள்ள தொழில்துறை மரபுகள் மீக்கூறிய துறைகளில் எல்லாம் தொழிலாளர்கள் அடைந்துள்ள முன்னேற்றத்தைச் சுட்டிக் காண்பிக்கிறது.

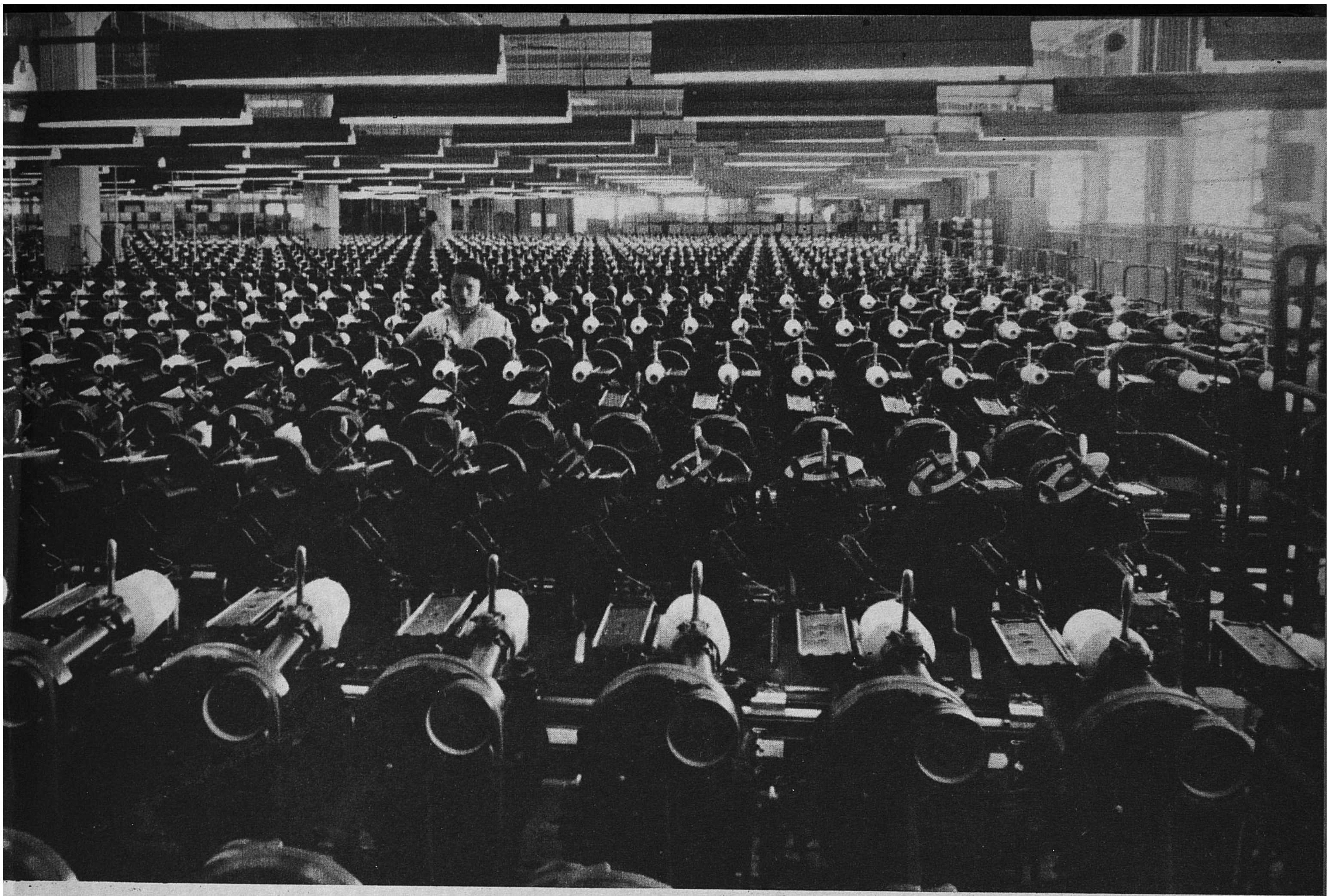
''உழைப்பு ஒரு சரக்கு அல்ல'' என்னும் கொள்கை, தொழிலுக்குரிய சூழ்நிலையை மேம்படுத்துவதோடு மட்டுமல்ல, இன்னும் விரிந்த பல கருத்துக்களையும் தன்னகத்தே கொண்டுள்ளது. உழைப்பாளி வெறும் ஒரு கருவியல்ல; ஓர் இயந்திரத்தைப் போல நடத்தப்படுவதற்கும், கட்டுப்படுத்த இயலாத தீர்மானங்களாலோ பிற சக்திகளாலோ தான் அலைக்கழிக்கப்படுவதற்கும் அவன் உடன்படவில்லை என்பதையும் இது குறிக்கிறது.

இயந்திரத் தொழில் சார்ந்த சமுதாயத்தில் தொழிலாளர்கள் தாங்களும் முழு உறுப்பினர்களாக இடம் பெற—அந்த சமுதாயத்தின் திருகு வளையத்துக்குள் மாட்டிக் கொண்டு அதன் ஏற்ற இறக்கங்களின் விளைவுகளால் பாதிக்கப்பட்டு அலைக்கழியாமல் அந்த சமுதாயத்தை இயக்குவதில் தங்கள் வாக்குக்கும் மதிப்புண்டு என்று கருதும் நிலை ஏற்பட இன்னும் கணிசமான முன்னேற்றம் தேவை என்பது புலனாகும்.

முன் என்றும் இல்லாதபடிக்கு சமுதாயத்தைப் பொங்கியெழச் செய்த பிரெஞ்சு மாணவர் கிளர்ச்சியின் (மே 1968) போது, பல்கலைக் கழகச் சுவர்களில் எல்லா வகையான கொள்கை முழக்கங்களும் வரையப்பட்டிருந்தன. தரம் சொல்ல முடியா பல முழக்கங்களிடையே இப்படியும் ஒன்று காணப்பட்டது: ''தன் வாழ்வு எப்படிப் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பது பற்றித் தான் எதுவும் சொல்ல முடியாது இருக்கின்றானே அவன் தான் பாட்டாளி—இது அவனுக்கும் நன்கு தெரியும்.''

செல்வமோ, மற்றும், உடைமைகளோ இல்லாதவன் என பாட்டாளியை வர்ணிக்காது, தானே எதையும் தேர்ந்தெடுத்துக் கொள்வதற்குரிய சுதந்திரம் இல்லாதவன் எனக் கூறுவது நம் சிந்தனைக்குரியது. இருபதாம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில் தொழிலாளர்களின் அடிப்படைக் கோரிக்கை; பொருளியல் ஆதிக்கத்தில் பங்கு; பொருள் துறையை இயக்குவது பற்றிப் பேசுவதற்கு உரிமை; அதன் மூலம் தங்கள் தொழில் பாதிப்புகளைக் கட்டுப்படுத்த வழிவகை காணல் ஆகியவை எனச் சொல்லலாம்.

வாழ்க்கைத் தரங்களையோ, தொழில் செய்யும் சூழ்நிலைகளையோ மேம்படுத்துவதற்கு அப்பாலும் இக்கோரிக்கை செல்கின்றது; ஏனென்றால் இது பொருள் துறை அமைப்பு முழுவதின் நோக்கத்தையும் பாதிக்கிறது.



இந்நெசவு ஆலையில் ஒரே பெண் வரிசையாக நிற்கும் 200 பொறிகளை இயக்குகிறாள். 1955லிருந்து பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனம் தொழில் சமூகத்தில் தோன்றியுள்ள இயந்திரமயத்தின் விளைவுகளை ஆய்ந்து வருகின்றது. ஆலைகள் இயந்திரமயமாவதால் தொழிலாளர் புதிய தொழில் முறைகளைக் கற்க வேண்டிய அல்லது வேறு வேலைகளுக்குச் செல்ல வேண்டிய சிக்கல் ஏற்படுகிறது. வேலை தேடும் இளைஞர் பலருக்கு இப்போது தேவைப்படும் வேலைத் தகுதி இருப்பதில்லை. இயந்திரமயம் வளர வளர வருங்காலத் தொழில் துறைக்கான பயிற்சி அளிப்பது பெரும் பிரச்சினையாகிவிடும்.

எனவே இக்கோரிக்கையை நிறைவு படுத்துவது சிரமமானது; இலட்சிய முழக்கங்கள் கூறும் எளிய தீர்வுகளால் நிறைவு செய்ய இயலாதது.

இதர துறைகளைப் போலவே தொழில் உறவுகளில் ''ஒரு குறிப்பிட்ட பிரச்சினையைத் தீர்க்க பல்வேறு வழிமுறைகள் இருக்கலாம்; இவையனைத்தும் சமமான சக்தி பெற்றவையுமாக இருக்கலாம்; வரலாற்று வழி முன்னேற்றம், அரசியல் அமைப்பு; பொருளாதார, சமுதாய வளர்ச்சி; தார்மீகக் கொள்கைகள்; பொதுவே நாட்டில் உழைப்பாளர்கள் வசிக்கும் இடம் ஆகியவற்றைப் பொறுத்து இந்த வழிமுறைகள் வெவ்வேறாக இருக்கலாம்.

தொழிற் சங்கப் பிரதிநிதிகளின் உரிமைகள்; தொழில் துறைகளில் எடுக்கப்படும் தீர்வுகளில் தொழிலாளர்களின் பங்கு ஆகியவை பற்றி அண்மையில் நடைபெற்ற பன்னாட்டுத் தொழிற் சங்கக் கூட்டமொன்று இந்த முடிவுக்குத்தான் வந்துள்ளது.

தொழில்—நிர்வாக உறவுகள் விரிவடைதலைத் தொடர்ந்து, தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் பல்வேறு கடமைகள் பற்றி இப்பொழுது நன்கு உணரப்படுகிறது. இக்கடமைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு இத்தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் சில பாதுகாப்புகளும், வசதிகளும் அடைய உரிமை பெற்றிருக்கிறார்கள்.

இன்னும் தொழில் துறை இயந்திர சாதனங்களின் பொருளாதார, சமுதாய உண்மைகள் பற்றியும்; தர உயர்வும், விலை குறைவும் உள்ள பொருள்களைத் தயாரிப்பதில் நிர்வாகம் என்னென்ன கடமைப் பொறுப்புகளை மதித்து நடக்க வேண்டும் என்பது பற்றியும் இப்பொழுது நன்கு உணரப்படுகிறது.

தொழில் துறை, மனித உறவுகளில் எழும் பிரச்சினைகளைச் சமாளிப்பதற்கென்று 1956ஆம் ஆண்டில் பன்னாட்டுத் தொழிற் சங்க அமைப்பின் தொழில் நிபுணர்கள் நடத்திய கூட்டமொன்றில் தனித் தனித்தொழிற்சாலைகளுக்கு முக்கியத்துவம் அளிப்பது தான், தற்கால தொழில் உறவுகளின் ஒரு சிறப்பு அம்சம் எனக் குறிக்கப்பட்டது.

மாறுபட்ட தொழில் உறவுகளைக் கொண்ட அமெரிக்காவிலும், ரஷ்யாவிலும்கூட, கூட்டு ஒப்பந்தங்கள்—அவை உள்ளடக்கத்தில் வேறுபட்டிருந்தாலும்கூட—தனித் தனித் தொழிற்சாலை அளவிலே தான் ஏற்படுகின்றன.

சென்ற பத்தாண்டு காலத்தில் ஐரோப்பிய நாடுகள் சிலவற்றிலும், தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகள் அந்தந்தத் தொழிற்சாலைகள் அளவிலேயே தான் இருக்க வேண்டும் என்னும் நிலை மறுபடியும் புகுத்தப்பட்டுள்ளது. தொழிற் சங்கங்கள், தொழிலதிபர் சங்கங்கள் பற்றிய ராயல் கமிஷன், ''கூட்டு பேரங்கள் ஒவ்வொரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலை அளவுக்கு வந்துவிட வேண்டும்,'' என்று பரிந்துரைத்திருப்பது இதற்கு ஒரு அண்மைக்காலச் சான்றாகும்.

தொழிற்சாலையின் பொருளாதார, சமுதாயத் தன்மை முதல் உலகப் போருக்குப் பிறகு தீவிர மாறுதல் அடைந்து விட்டது. அந்தக் காலத்தில் தொழில் துறை இயந்திர சாதனம் தனி மனித நிறுவனமாகவே யிருந்தது. ஆனால் இன்று மிகப் பெருமளவில் பொதுத் துறை நிறுவனங்களைக் காண்கிறோம்.

தொழில் உற்பத்தியில் தனியார் உடைமையுரிமையை ஒழித்துவிட்ட சோஷலிச நாடுகளில் மட்டுமல்ல, தொழில் துறைகளைப் பெருமளவுக்கு தேசியமயமாக்கிவிட்ட மேலை நாடுகளுக்கும் இது பொருந்தும். தொழில் துறையில் முன்னேற்றம் அடைந்து

உடைமைக்கும் நிருவாகத்திற்குமிடையே ஏற்பட்டுவரும் பிளவு

வரும் நாடுகளில், அரசு தான் வேலை தரும் முக்கிய அமைப்பாக விளங்கு கிறது.

பன்னாட்டுத் தொழிற் சங்கத்தின் ஆட்சிக் குழுவுக்கு தொழிற் சங்கங் கள், தொழிலதிபர் சங்கங்களின் சுதந் திரம் பற்றிய 'கமிட்டி' அளித்த அறிக்கையில் இவ்வாறு குறிக்கப் பட்டுள்ளது:

''ஒரு தொழில் இலாபத்தில் நடக் கிறதா அல்லது நட்டத்தில் நடக் கிறதா என்பது தான் அத்தொழிலின் நிர்வாகத் திறமையை நிர்ணயிக்கும் அம்சங்களில் ஒன்றாகும்.

பொதுத் துறையைவிட தனியார் துறையில் இலாப நோக்கு நேரடியாக வும் தீவிரமாகவும் செயல்படலாம்.

இருப்பினும் சோஷலிஸ தொழி லமைப்பிலும் இலாப நோக்கு முற்றி லும் இல்லாது போய்விடவில்லை. பொதுத் துறையின் நிர்வாகிகளும், மேலாளர்களும் தங்கள் கீழுள்ள தொழிலமைப்புகள் திறம்பட இயங்கு வதற்குப் பல நாடுகளில் நேரடியாகப் பொறுப்பாக்கப்பட்டுள்ளனர். இப் படிச் செயல்படும்போது, தனியார் துறையில் தொழிலதிபர்களும், மேலாளர்களும் எதிர்நோக்கும் பல பிரச்சினைகளை இவர்களும் சமாளிக்க வேண்டியவர்களாகிறார்கள்.

தேசியப் பொருளாதாரத்துக்கு உட் பட்டுத் தொழில் துறைகளுக்குத் தன்னாட்சி உரிமை வழங்கும் முறையில் பொருளாதாரச் சீர்திருத்தங்களைப் புகுத்தப் பல சோஷலிஸ நாடுகள் துவங்கியதிலிருந்து, பொதுத் துறைகளி லும், தனியார் துறைகளிலும் நிர்வாகி களுக்கு எதிர்ப்படும் பொதுப் பிரச்சினை கள் அதிகரித்து வருகின்றன.

தொழிற்சாலையளவில் வருங்கால சுமுகமான தொழிலுறவு—வளர்ச் சியைக் கண்ணோட்டத்தில் வைத்துக் கொண்டு பார்த்தால், பொதுத்துறை, தனியார் துறைகளின் நிர்வாகிகள் கொண்டுள்ள பொது இலக்குகள் முக்கியத்துவம் உடையவையாகும்.

காரணம்: பொதுத் துறை, தனி யார் துறை என்னும் வேற்றுமைகளைக் காட்டிலும், தொழிலக நிர்வாகங்களை எதிர்நோக்கும் உற்பத்தி, தொழில் முன்னேற்றம் ஆகிய பிரச்சினைகள் ஒன்றுபோல யிருப்பதில் கவனம் ஈர்க்கப்படுகிறது.

இதன் முதல் விளைவு: ஒரு தொழிற் சாலையின் குறிப்பிட்ட செய்கடமை பற்றி நல்லுணர்வு உண்டாக வழி ஏற்படுகிறது. இதில்லாவிட்டால் தொழிலாளிகளுக்கும், நிர்வாகிகளுக்கு மிடையே நீடித்த நல்லுணர்வு வளரும் என்று எதிர்பார்க்க முடியாது.

தொழிற்சாலையென்னும் போது—'இலாபம்' என்ற அளவில் தான் அது எண்ணப்படுகிறது. தொழிற்சாலை வாழ அது பொருளீட்ட வேண்டியது தான். ஆனல் 'இலாபம்' என்பது தெளிவற்ற ஒரு சொல்லாகும். சில வகைகளில் ஒரு தொழிற்சாலை எவ் வளவு சம்பாதித்து இருக்கின்றது என் பதைக் குறிக்க அது உதவும். வேறு சில வகைகளில் அது முடக்கப்பட்ட மூலதனத்துக்குக் கிடைக்கும் வரு வாயைக் குறிப்பதுவுமுண்டு. இப்படிக் குறிப்பிடும் போதுதான் 'இலாபம்' என்னும் சொல் பலருடைய உள்ளங் களில் தொழிலாளிகள் சுரண்டப்படு வதாகவும், ஏமாற்றப்படுவதாகவு மான காட்சிகளைத் தோற்றுவிக்கிறது.

இது பற்றித் தொழிலக நிர்வாகி கள் சிலருடைய கருத்துக்களைத் தொழி லதிபர் ஒருவர் இப்படிக் குறிப்பிட் டார்: ''இலாபம் பற்றிப் பேசுவது இழிவுடையது; தரக் குறைவானது. ஒரு தொழிலகத்தில் பங்குதாரர் களிடம் அதன் தலைமை நிர்வாகி தொழில் எப்படி நடக்கிறது என்பதை விளக்கும்போது மட்டும் அவர் இலாபத்தைப் பற்றிப் பேசிவிட்டுப் போகட்டுமே!''

ஆனல் இலாபம்—அல்லது தொடர்ந்து இயங்கும் வாய்ப்பு நிலை இல்லாது ஒரு தொழிற்சாலை செயல் பட முடியாது. இலாபம் எப்படிப் பங்கிடப்படுகின்றது — ஒதுக்கப்படு கின்றது என்பது குறித்து ஒருவர் நியாயமாக ஆட்சேபிக்கலாம்; ஆனல் இலாபமே இருத்தல் கூடாது என்று எவரும் ஆட்சேபிக்க முடியாது. ஏன் என்றால் அது திறமைக்கும், சீரான நிர்வாகத்துக்கும் அளவு கோலாகும். தொழில் இயக்குநரின் முக்கிய தகுதி களில் ஒன்று, அதை சம்பாதிக்க வைக் கும் திறமையாகும்.

சோஷலிஸ நாடுகளின் சமீப காலத் திய பொருளாதாரச் சீர்திருத்தங்கள், உற்பத்திப் பெருக்கத்துக்குத் தூண்டு கோலாக அமையும் இலாபத்தின் முக்கியத்தை வலியுறுத்தியிருப்பது, 'இலாபம் ஒரு தொழிற்சாலையுடைய உடல்நலத்தின் அடையாளமாகும்'(1) என்று தொழிலாளர்கள் அதைக் கருத உதவும்.!

பொருளாதார அமைப்பு எப்படி யிருந்தாலும் நிர்வாகம் அல்லது மேலாண்மை யென்பது சிறப்பான ஆற்றல்களும், திறமைகளும் தேவைப் படும் ஓர் அறிவியல் கலையாகிவிட்டது. தொழில் மயமான நாடுகளிலும், தொழில் வளர்ந்து வரும் நாடுகளிலும் கடந்த பதினைந்தாண்டுகளில் துவங்கப் பெற்றிருக்கும் ஏராளமான நிர்வாகப் பயிற்சிக் கல்லூரிகள் இதற்கு ஒரு சான்றாகும்.

தம் நிலையையும், பொறுப்புக்களை யும் நன்கு உணர்ந்து வரும் நிர்வாகி கள், தாம் இயக்கும் தொழிலகங்களின் உரிமையாளர்கள் விதிக்கும் அளவுக்கு மீறிய கட்டுப்பாடுகளில் இருந்து விடுதலை தேடிச் செயல்பட முனைந் திருப்பது, நிர்வாகம் ஓர் அறிவியல் கலையாகிவிட்டதன் விளைவாகும்.

சோஷலிஸ நாடுகள், சில தொழில் துறைகளில் அரசு விதிக்கும் கட்டுப் பாடுகளைத் தளர்த்தி தீர்வுகள் காண் பதிலும், தன்னாட்சி உரிமை பெறு வதிலும் முயற்சிகள் செய்து வரு கின்றன.

இதன் விளைவாகத் தம் தொழிலகங் களின் உரிமையாளர்களுக்கு ஆற்ற வேண்டிய பொறுப்புள்ள பணிகளைப் போலவே, தம் ஆதிக்கத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களுக்கும், பொது மக்களுக்கும் தாம் பொறுப் பேற்க வேண்டுமென்ற உணர்வு பெற்ற நிர்வாகிகள் படிப்படியாகத் தோன்றி வருகின்றனர்.

இன்னும் சில மேலை நாடுகளில் தொழில்துறைச் சீர்திருத்தங்களில் காணப்படும் சர்ச்சைக்குரிய விவாதங் கள், தாங்கள் தொழிலக உரிமை யாளர்களின் கருவிகளல்ல; அதை விடத் தங்களுக்கு ஓர் உயரிய அந் தஸ்து வேண்டுமென்ற நிர்வாகிகளின் விருப்பத்தை பிரதிபலிப்பனவாக அமைந்துள்ளன. சென்ற ஆண்டின் பிரெஞ்சு சமுதாயப் பொங் கெழுச்சிக்குப் பின்னர், 'பிரெஞ்சு இளம் தொழிலதிபர்கள் கேந்திரம்' தன் பெயரை ''இளம் நிர்வாகிகள் கேந்திரம்'' என்று மாற்றி 'நிர்வாகத் தின் அதிகாரங்கள், உரிமையாளர்கள் தருபவை மட்டுமல்ல' என்று ஓர் அறிக்கையும் விடுத்தது; இது கால மாறுதலின் முக்கிய ஓர் அடையாள மாகும்.

Photo © Denis Freppel

தொழில் நுட்ப வளர்ச்சி பெற்ற நாடுகளில் பொதுத்துறையிலும் தனி யார் துறையிலும், வேலை செய்பவர்களுள் கால் பகு தியினர் 'உடலுழைப் பற்ற' தொழிலாளராகவே இருக்கின்றனர். அவர்கள் அலுவலகத் தொழிலர் முதல் விற்பனைத் துணைவர் வரையும், ஆசிரியர் முதல் மேசைப் பணியாள்வரை யும் பலவகைத் தொழில் களைச் செய்கின்றனர். பன் னாட்டுத் தொழில் நிறு வனம் தொடக்க முதல் இவர்களது சமூக, தொழில் நிலையை உயர்த்த முயன்று, வேலை நேரம், உடல் நிலை போன்றவற்றைப் பற்றி பல திட்டங்கள் வகுத் துள்ளது. இந்நிறுவனம் அலுவலகத்திலும் தொழில் துறையிலும் இயந்திரமயத்தினல் ஏற் படும் விளைவுகளை இப் போது ஆய்ந்து வருகின் றது. (21ஆம் பக்கப் படத் தையும் காண்க)

---

(1) இ. ஜி. லிபர்மேன் ''தி ரோல் ஆப் ப்ரோபிட்ஸ் இன் தி இண்டஸ்டிரியல் இன்-செண்டிங் ஸிஸ்டம் ஆப் தி யு.எஸ்.எஸ்.ஆர். இண்டர்நேஷனல் லேபர் ரிவ்யூ நெ. 1, ஜனவரி 1968.

தொழில் நிறுவனத்துக்கு ஓர் அந்தஸ்து தேடும் முயற்சியில் திறமையான நிர்வாகத்துக்குப் பிளவுபடாத, ஒன்றித்த அதிகாரம் தேவை என்னும் உண்மை தெளிவாகியுள்ளது. நிர்வாகம் பெற்றிருக்கும் அதிகாரம் இப்பொழுது பிரச்சினைக்குரியதல்ல; தொழிற்சாலையின் வளப்பத்தில் அக்கறையுள்ள எல்லோர் நம்பிக்கையையும் அந்நிர்வாகம் பெற்றிருக்கிறதா; தன் நடவடிக்கைகளில் அது யாருக்குப் பொறுப்பாக இருக்க வேண்டும் என்பதுவும், தொழிலை இயக்கும் முறை பற்றி அது தன் அலுவலர்களுக்கு அறிவித்து அவர்களையும் ஈர்த்துச் செல்வது என்பதுவும் தான் தொழில்—நிர்வாக உறவுப் பிரச்சினையின் மையமாகும்.

இப்பொழுது கடைசிக் கட்டத்துக்கு வருவோம். இந்நாள் வரை தொழில் உறவுகளின் தலையாய பிரச்சினை, உற்பத்தியின் பயன்களை எப்படிப் பகிர்ந்து கொள்வது என்பது தான். உற்பத்திக்கான அமைப்பும், அதன் நோக்கும் தொழிலதிபர்கள்— தொழிலாளர்கள் உறவில் ஒரு சிறு இடம் தான் பெற்றிருந்தது.

தொழிலாளர் நலன்களைப் பாதுகாப்பது, தொழிலுற்பத்தியின் பயன்களை நியாயமாகப் பகிர்ந்து கொள்வது ஆகிய அம்சங்களைப் புறக்கணித்து விடாமல், ஆனால் அதே நேரத்தில் தேசிய, சர்வதேசிய நிலையில் பொருளாதார, சமுதாயத் துறைகளின் சீரான முன்னேற்றத்துக்காகவும், மக்களின் தேவைகளை நிறைவு செய்வதற்காகவும் சம்பந்தப்பட்ட எல்லோரையும் எப்படி பொருள் உற்பத்தியில் ஈடுபடுத்துவது என்பது பற்றி ஆராய வேண்டாமா?

இன்று பன்னாட்டுப் பொருளாதார உறவுகள் வலுப்பெற்று வருகின்றன; பொதுச் சந்தைகள் நிறுவப்படுகின்றன; தொழில் நிறுவனங்கள் இணைகின்றன அல்லது தேசிய எல்லைக் கோடுகளைத் தாண்டி அவை பிற நாடுகளிலும் தொடர்புகள் அமைத்துக் கொள்கின்றன; அனைத்துலகிலும் வளர்ந்து வரும் நாடுகளின் தேவைகள் மனிதர் அனைவர் மனசாட்சியிலும் பதிந்து விட்டன. இந்நிலையில் தொழில் உற்பத்திக் கொள்கைகள் நிர்ணயிக்கப்பெறும் தொழில் நிர்வாக மன்றங்களில் தொழிலாளர் பெருமக்கள் நேரடியாகப் பங்கு கொண்டு தங்கள் கருத்துக்களை எடுத்துரைப்பது மிக மிக அவசியமாகும்.

சம்பந்தப்பட்ட தொழிலகங்களின் தொழிலாளர்களுடைய நலன்களைப் பாதுகாப்பது மட்டும் இப்படிப் பங்கு பெறுவதின் நோக்கமாக இருத்தல் கூடாது. அனைவருடைய தேவைகளையும் நிறைவு செய்யும் தன்மையுடைய ஒரு சமுதாய அமைப்புக்கு அடிகோலவும், பொருளாதார முன்னேற்றத்துக்கு ஒரு புது மெருகும், நிலையும் கொடுக்கவுமுள்ள நிலையில் எல்லாத் தொழிலாளர்களுடைய பொது நலன்களையும் பிரதிபலிப்பதாக இப்படிப் பங்கு பெறுதல் அமைய வேண்டும்.

பொருளாதார, சமுதாய வளர்ச்சிக்கான திட்டங்கள் அமைக்கும் நாடுகளில்—தேசியக் கொள்கைகளை நிர்ணயிக்கும் மன்றங்களில்—தொழிலாளர்கள் குரலெழுப்ப ஏற்கெனவே வழி செய்யப்பட்டுள்ளது. ஆனால் இக்குரல் அதிகாரத்துடன் ஒலிக்க வேண்டுமானால் தொழில் துறையில்—அதுவும் பெரும் தொழில் முயற்சிகளில்—இது நல்ல அனுபவம் பெற்றிருத்தல் வேண்டும்.

இக்கொள்கைகளை நடைமுறைகளில் கொண்டு வருவது எளிதல்ல. புது அமைப்புகளும், ஒழுங்கு முறைகளும் நிறுவப்பட வேண்டும். புது நோக்குகள் ஆதரிக்கப்பட வேண்டும். கல்வி, பயிற்சித் துறைகள் பெருமளவுக்கு உருவாக்கப்பட வேண்டும். இந்த நூற்றாண்டு நிறைவதற்குள் இப்பிரச்சினைகளுக்கு நாம் காண முற்படும் வழி தொழிலாளர்—தொழிலதிபர் உறவுகளின் உயிர்க் கருத்தாக அமைந்தால் ஆச்சரியப்படுவதற்கில்லை.

தமிழில்: அப்துல் வஹ்ஹாப்

ஜீன் தெ ஜிவ்ரீ எழுதிய ''டெவலப்மெண்ட் இன் லேபர் - மேனேஜ்மெண்ட் ரிலேஷன்ஸ் இன் தி அண்டர் டேக்கிங்'' என்ற நூலிலிருந்து எடுக்கப்பட்ட பகுதிகள். 'இண்டர்நேஷனல் லேபர் ரிவ்யூ' (பன்னாட்டுத்தொழில் அலுவலகம், ஜெனிவா) வின் 1969, ஜனவரி இதழில் (தொகுதி 99, எண் 1) வெளியானது.

Photo © Marc Riboud - Magnum

பல நாடுகளில் வரலாறு முழுவதும் பெண்கள் அறிவிலும் அறத்திலும் ஆண்களைவிடத் தாழ்ந்தவராகக் கருதப்பட்டு வந்துள்ளனர். சட்டமும் அவர்களைத் தாழ்ந்தபடியிலே என்றும் வைத்திருந்தது. குழந்தைகளைப் பெற்று வீட்டைக் கவனித்தலே அவர்களது வேலைகளாக எண்ணப்பட்டது. அரிதாகவே அவர்கள் கலை, அறிவியல், இலக்கியம், அரசியல் ஆகியவற்றில் ஒளிரும் வாய்ப்புப் பெற்றனர். இப்போது பெண்களுக்குப் பல வேலைகள் கிடைப்பினும் (நூற்றுக்கு 27 பெண்கள் வெளியே வேலை செய்கின்றனர்) ஆண்களோடு சரிநிகராகக் கருதப்படவில்லை. அவர்கள் சமூகத்திலும் பொருளாதார வாழ்விலும் புதிதாகப் பெறும் பங்கை இன்று பலர் ஒப்புக்கொள்வதில்லை. ஆனால் இப்போது பெண்கள் வெளியே வேலை செய்யும் குடும்பங்களில், கணவன் முன்னைவிட மிகுதியாக மனைவிக்குத் துணை செய்கிறான். மேலே: நிலக்கரி எஃகுத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தலைக் கவசமணிந்த பெண் பொறியமைப்பாளர். வலப்புறம்: வேலைக்குப் போகும் பெண்ணின் இளங் கணவர் குழந்தையைக் கவனித்துக் கொள்கிறார்.

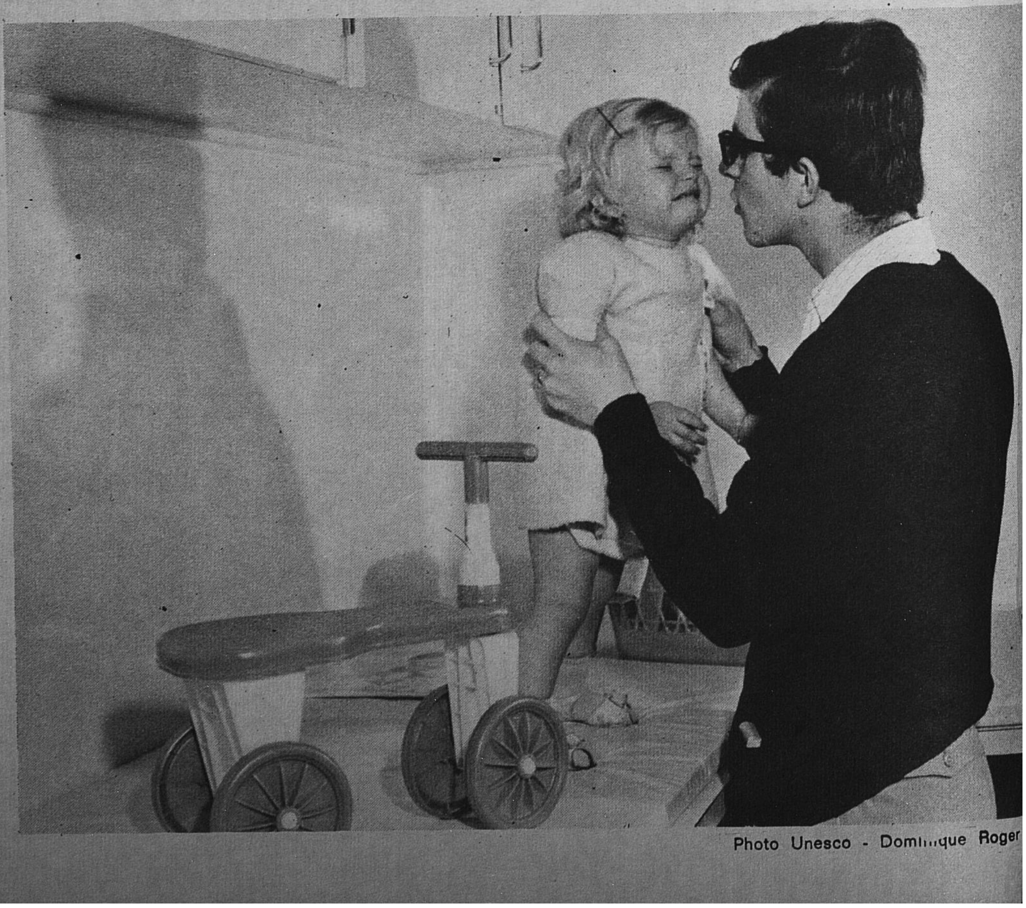


Photo Unesco - Dominique Roger

வேலை செய்யும் பெண்களின் உண்மை, போலிச் சிக்கல்கள்

பியரெட் சார்ட்டின்

வேலை பார்க்கும் பெண்களின் வரலாறு, நிபுணர்களுக்கு நன்கு அறிமுகமானது; ஆனால் பெரும்பாலான பாமர மக்கள் அதை இன்னும் நன்கு அறிந்துள்ளதாகச் சொல்ல முடியாது. அந்த வரலாற்றை நான் இங்கு ஆராயப் போவதில்லை. ஆனால் இன்றைய உலகில் வேலை பார்க்கும் பெண்ணை எதிர்நோக்கியுள்ள பிரச்சினையின் முக்கியமான இயல்புகள் ஒன்றிரண்டைக் குறிப்பிட விரும்புகிறேன்.

வேலைபார்க்கும் பெண்களின் உண்மையான பிரச்சினைகள் பலவற்றை, அரசுகளும், அப்பெண்களின் நிலை பற்றிய பிரச்சினைகளுடன் தொடர்பு கொண்ட மற்றவர்களும், புறக்கணிக்கும் நேரத்திலே, போலிப் பிரச்சினைகள் பற்றிப் பெரும் விவாதம் எழுந்து உண்மையான தீர்வு காண்பதற்குக் குறுக்கே நிற்கிறது என்பது பெரியதொரு புதிராகும்.

வேலை பார்க்கும் பெண்ணின் வரலாறு, நீண்டதொரு, தொடர்ச்சியான போராட்டம். தப்பெண்ணம், ஆதிக்கம், பழக்க பலம் ஆகியவற்றை எதிர்த்துப் பெரும்பாலும் திரை மறைவிலே மௌனமாக நடந்து வரும் போராட்டம் இது. இருபதாம் நூற்றாண்டு மனிதன், அறிவியல் துறையிலும் மற்ற துறைகளிலும் பல முன்னேற்றங்கள் கண்டுள்ள போதிலும், பண்டைக்காலக் குகை மனிதனின் மனப்பாங்கு அவனை விட்டு இன்னும் நீங்கவில்லை. சமூகத்துறையில் அவன் இன்னும் பெருமளவு முன்னேற வேண்டியுள்ளது.

சமூகத்தின் பொருளாதார அமைப்பில், வேலைபார்க்கும் பெண்கள் ஆற்றியுள்ள தொண்டு பற்றி விரிவான, சீரான, ஆராய்ச்சி எதுவும் இதுவரை நடந்ததில்லை என்று எண்ணுகிறேன். ஆனால் இந்த அடிப்படையில்கூட இது முக்கியமாக அறவியல் பிரச்சினைதான்; தனி மனித, சமூக, அறவியல் பிரச்சினை; சமநிலை எய்தும் போராட்டம்; உலக மனித உரிமைகள் சாசனத்தில் விளக்கப்பட்டு, பல்லாண்டுகளாக ஐ. நா. அமைப்புகளாலும், தலையாயதாக, இன்று ஐம்பதாவது ஆண்டு நிறைவைக் கொண்டாடும் அனைத்து நாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தாலும், போற்றப்பட்டு வரும் கொள்கையான, தனி மனிதனின் கண்ணியத்தைக் காத்து, மனிதப் பண்புகளைப் போற்றும் பிரச்சினை.

அறிவியலும் பகுத்தறிவு வாதமும் ஓங்கியுள்ள இன்றைய யுகத்தில்கூட, ஆண்பெண் பாகுபாடின்றி, இன வேற்றுமையின்றி, அனைவருக்கும் சம உரிமைகள் வழங்குவதை, பலமான பொருளாதார சக்திகளும், ஆண்கள் உரிமைகள் பற்றிய பரம்பரை எண்ணங்களில் ஊறிய சக்திகளும்,- எதிர்த்து வருகின்றன. இந்த எதிர்ப்பு பெரும்பாலும் வெளிப்படையாக எழுவதில்லை; ஆகவே அதற்கு ஈடுகொடுப்பதும் எளிதல்ல. வெறுப்புணர்வை மூட்டி, எண்ணத்தைக் குழப்பும் சித்தாந்தப் பூச்சு பூசிய பொதுப்படையான கூற்றுகள், உண்மையான திரிபுகள், போலிச் சான்றுகள் ஆகியவற்றிற்குப் பின்னால் இந்த எதிர்ப்பு பதுங்குகிறது. இன்றைய சமூகத்தில் வேலை பார்க்கும் பெண்ணின் நிலையை உண்மையில் ஆராயப் புகுந்தால், தப்பெண்ணம், கருத்துத் திரிபுகள், அறிவுக்கும் நியாயத்துக்கும் பொருந்தாத மனநோக்குகள் ஓங்கும் ஒரு சூழ்நிலை உருவாகியுள்ளது புலனாகும்.

உண்மை என்னவென்றால், வேலை பார்க்கும் பெண்ணை எதிர்நோக்கியுள்ளது, தனியொரு பிரச்சினை மட்டுமல்ல; பல பிரச்சினைகள் சேர்ந்த ஒரு பின்னலேயாகும். அவற்றில் சில தொழில்நுட்பப் பிரச்சினைகள்; சில ஒழுக்கப் பிரச்சினைகள்; சில சமூக, பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள். அவை ஒன்றோடொன்று பின்னிப் பிணைந்தவை. இன்றைய சமூகத்தின் பொது முன்னேற்றத்துடன் அவை இணைந்த பிரச்சினைகள். அறிவியல், தொழில் நுட்பத் துறைகளில் ஏற்பட்டுள்ள வியத்தகு முன்னேற்றத்திற்கும், மனிதனின் குறுகிய, நிதானவாதமும் பிற்போக்கும் ஊறிய எண்ணத்திற்கும், இடையே உள்ள பெரிய பிளவை அப்பிரச்சினைகள் புலப்படுத்துகின்றன.

வேலைபார்க்கும் பெண், சமூகத்தில் அவள் நிலை, ஆகிய மையப் பிரச்சினைகளைச் சுற்றி, பல முரண்பாடுகள், அரைகுறை உண்மைகள், அவசரமான தீர்ப்புகள், ஆதாரமற்ற முடிவுகள், ஆகியவை சூழ்ந்து கொண்டு, தாறுமாறான சிக்கலை உருவாக்கியுள்ளன.

'வேலைபார்க்கும் பெண்' என்ற சொற்றொடரே ஓரளவு பொருத்தமற்றதாகும். தொன்று தொட்டு, பெண்கள் வேலை பார்த்து வந்துள்ளனர். வீட்டிலே தங்கும் பட்டணத்துப் பெண்கள் பலரும், வீட்டில் குழந்தைகள் இல்லாவிடில் வாரத்திற்குக் குறைந்தது 54 மணி நேரமும், மூன்று குழந்தைகள் இருந்தால், வாரத்திற்கு 77 மணி நேரம் வரையிலும் வேலை செய்கின்றனர் (1). ஃபிரான்ஸைச் சேர்ந்த அலேய்ன் கிரார்ட், ஹென்ரி பாஸ்டிடி ஆகியோர் தனித் தனியாக அண்மையில் நடத்திய ஆராய்ச்சிகள் இதை உறுதிப்படுத்தியுள்ளன.

எந்த முதலாளியும் தம் தொழிலாளரிடமிருந்து இவ்வளவு நேரம் வேலை வாங்குவதை, உலகில் எந்த சமூக நலச் சட்டமும் அனுமதிக்காது.

ஆனாலும், வீட்டின் தனிமையில், ஊதியம் பெறாமல் இந்த உழைப்பு செய்யப்படுவதால், இந்த உழைப்பின் உற்பத்தித் திறன் குறைவாயிருந்த போதிலும், சில வேளைகளில் இந்த உழைப்பு பயனற்றதாக இருந்த போதிலும், விவாதம் எதுவுமின்றி இந்த உழைப்பு ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதுடன், மேலும் உழைக்க பெண்கள் உந்தப்படுகின்றனர்.

ஆகவே, வேலைபார்க்கும் பெண்ணைப் பற்றிய பிரச்சினைகளில் உண்மையானவற்றையும் போலியானவற்றையும் நாம் ஆராயும்போது, வீட்டுக்கு வெளியே, ஊதியத்திற்காக உழைக்கும், பெண்களையே 'வேலை பார்க்கும் பெண்கள்' என்று குறிப்பிடுகிறோம்.

வேலைபார்க்கும் பெண்ணின் இன்றைய நிலை என்ன? முந்திய தலைமுறைகளின் நிலைக்கும் . இதற்கும் என்ன வேறுபாடு?

முதலில் வேளாண்மை வேலை; இரண்டாவது நிலையாக, தொழிலை ஒட்டிய துறைகளில் வேலை; மூன்றாவது கட்டமாக, வாணிபம், அலுவலக வேலை, நலப் பணிகள்; இதே போக்கு தான் ஏறக்குறைய எல்லா சமூகங்களிலும் காணப்படுகின்றது.

தொழில் வளர்ச்சியை ஒட்டி பெருகிவரும் பெண்கள் பட்டாளத்திற் கேற்ற, புதிய, பலவகையான, வேலைவாய்ப்புகள் பிறந்துள்ளன. அதே சமயத்தில், கடுமையான உடல் உழைப்பு தேவையான வேலைகள் பெரிதும் குறைந்து, நுட்பத் திறமையும் தேர்ச்சியும் கொண்ட தேவையான வேலைகள் பெருகின.

இப்பொழுதோ இதற்கு மாறான ஒரு போக்கு புகுந்துள்ளது. உற்பத்தியைப் பெருக்கும் வகையில் இயந்திரங்களை மாற்றியமைக்கும் கொள்கைப்படி, சில வேலைகளில், இப்பொழுது கடுமையான உடல்உழைப்பு தேவைப்படுகிறது. துணி ஆலைகளிலும் காலணித் தொழிற்சாலைகளிலும் இப் போக்குக் காணப்படுகிறது.

குவெபெக் (கனடா), லவால் பல்கலைக் கழகத்தின் ஆசிரியரும் பிரெஞ்சு சமூகவியல் அறிஞருமாகிய பியரெட் சார்ட்டின் பெண்களின் சமூக நிலையையும் தொழில் வளர்ச்சியையும் பற்றி பல நூல்கள் எழுதியுள்ளார். இவ்வம்மையார் அண்மையில் எழுதிய நூல் "லாஃபெம்மே லிபரே?" பாரிஸ், 1969.

(1) கிராமப்பெண்கள் வாரத்திற்கு முறையே 63, 82 மணியும்) உழவரின் மனைவியர் 80 87 மணியும் உழைக்கின்றனர்.

வேலை ஒன்றே; ஊதியம் வேறு

எதிர்காலத்தில் இதன் விளைவுகள் பற்றி விரிவாக ஆராய வேண்டும்.

வாணிபம், நலப் பணிகள் ஆகிய துறைகளில் பெண்களுக்கு மிகப் பல வேலைவாய்ப்புகள் ஏற்பட்டுள்ளன. இது, மேலை நாடுகளில் மட்டும் ஏற்பட்டுள்ளதல்ல. ஜப்பானில் சென்ற பத்தாண்டுகளில் வேலைபார்க்கும் ஆண்களின் எண்ணிக்கை 40 சதவிகிதம் உயர்ந்துள்ளதற்கு எதிராக, வேலை பார்க்கும் பெண்களின் எண்ணிக்கை 100 சதவிகிதம் உயர்ந்துள்ளது. மொராக்கோவில், பெரும்பாலான மக்களிடையே புரட்சிகரமான மாறுதல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. அங்கு எட்டில் ஒரு பெண், வேலை பார்க்கின்றாள். டுனீஸியாவில் ஆட்சித் தலைவர் போர்கிபாவின் துணிகரத் திட்டத்தினால், தொழிற்கல்வியும் பயிற்சியும் பெறும் வாய்ப்புகள் பெண்களுக்குக் கிட்டியுள்ளன. இந்தியாவிலோ, வேலை பார்க்கப் பெண்களுக்குள்ள உரிமையை ஏற்றுக் கொள்ளும் வகையில், பொருளாதாரக் கொள்கையில் மாற்றம் காண வேண்டுமெனப் பெண்கள் நீண்டநாட்களாகவே போராடி வருகின்றனர். பிரதமர் திருமதி இந்திரா காந்தி வெளிப்படையாக அக் கோரிக்கையை ஆதரித்துள்ளதுடன், பெண்கள் விடுதலை பெறுவதற்கு முதல் படியாகக் கல்விக்கான வாய்ப்புக்களைப் பெருக்க உறுதியான நடவடிக்கைகள் எடுத்துள்ளார்.

லத்தீன் அமெரிக்காவில், பிறப்பு விகிதம் அதிகம்; திருமணமாகாதவர்களுக்குப் பிறக்கும் குழந்தைகளின் எண்ணிக்கையும் அதிகம். அச் சூழ்நிலையில் பெண்களும் வேலை தேட வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் ஏற்படுகிறது. இந்நாடு பொருளாதார, சமூகத் துறைகளில் முன்னேற்றம் கண்டு, நகரங்களில் வளர்ச்சி ஏற்படும் நேரத்தில், இன்று குடும்பப் பொறுப்பை வேறு உதவியின்றி ஏற்று நடத்த வேண்டியுள்ள பல, லத்தீன் அமெரிக்கப் பெண்கள் உருவான தொழிற் கல்வி பெற வாய்ப்பளிக்கும் தொழிற் பயிற்சித் திட்டமும் செயலாற்றப்படும் என்று எதிர்பார்ப்போமாக.

சில ஆசிய ஆப்பிரிக்க நாடுகளில், பெண்களின் நிலையில் பெரிய முன்னேற்றம் ஏற்பட்டுள்ளது. மேனாடுகளில் பெண்களை நீண்ட நாட்களாகவே மாடத்தில் தூக்கி வைத்து மதித்து வந்துள்ள நிலைக்கு மாறாக, இந்த ஆசிய, ஆப்பிரிக்க நாடுகளில் பெண்கள் அரசியல் ஏணியின் உச்சிக்கும் அண்மையில் ஏறியுள்ளனர்.

வெவ்வேறு நாடுகளில் வெவ்வேறு நிலைமை உள்ள போதிலும், பெண்கள் நிலையில் முன்னேற்றம் உலகனைத்தும் ஏற்பட்டுள்ளது என்பது மறுக்க முடியாத உண்மை. இப் போக்கு நீடிப்பது நிச்சயம். ஆனால் தற்போது பெண்களில் மிகச் சிறுபான்மையினரே இப் போக்கினால் பலனடைந்துள்ளனர். ஆப்பிரிக்காவிலும் ஆசியாவிலும் முஸ்லிம் நாடுகளில், வழக்கமாக ஆண்கள் பார்க்கும் வேலையைப் பார்க்கும் பெண்களின் எண்ணிக்கை மிகக் குறைவு. அங்கு மரபு ஆழ ஊன்றியுள்ளதால், பெண்களில் மிகப் பெரும்பான்மையினர் இன்னமும், தாழ்த்தப்பட்டு ஒடுக்கப்பட்டுள்ளனர்.

ஆகவே, பெண்கள் தொழில் சந்தையில் படையெடுத்துள்ளனர் என்று பொதுவாகப் பரவியுள்ள எண்ணம் பொருத்தமற்றது. ஒப்புநோக்கு ஆராய்ச்சிக்குத் தேவையான புள்ளி விவரங்கள் நம்மிடம் இல்லையென்ற போதிலும், அந்தந்த நாட்டையும் சமூக அமைப்பையும் பொறுத்து, உலகில் வேலைபார்ப்பவர்கள் எண்ணிக்கையில் 20 முதல் 30 சதவிகிதம் பெண்கள் என்றும், சமதர்ம நாடுகளில் இந்த எண்ணிக்கை 40 சதவிகிதமாக உயர்ந்துள்ளது என்றும் பொதுவாகக் கூறலாம்.

வேலை பார்க்கும் பெண்களைப் பொறுத்தவரை சமீப ஆண்டுகளில் ஏற்பட்டுள்ள மிகப் பெரிய மாறுதல் எல்லா நாடுகளிலும் திருமணமாகித் தாயாகி வேலை பார்ப்பவர்கள் எண்ணிக்கை பெரிதும் உயர்ந்துள்ளதும் வருவாயைப் பெருக்க வேண்டிய கட்டாயம் இல்லாத பெண்கள் கூட, நலப் பணிகளிலும் மற்ற வேலைகளிலும் குவிந்துள்ளதுதான்.

இங்கு கனடாவில் நடப்பது சிறப்பாகக் குறிப்பிடத்தக்கது. கனடா முழுவதும், குடும்பப் பொறுப்புகள் அதிகம் கொண்டுள்ள பெண்கள் ஏராளமானவர், மீண்டும் பள்ளிக்கோ கல்லூரிக்கோ சென்று, வேலை பார்க்கவும் தொழில் செய்யவும் பயிற்சியும் பட்டமும் பெறத் தங்களை ஆயத்தம் செய்கின்றனர். கனடா அரசும் இதற்கு ஊக்கம் அளிக்கும் வகையில், பெண்களின் குடும்பப் பொறுப்புக்களுக்கு குந்தகம் இல்லாமல், அவர்களுக்கு வசதியான நேரங்களில் மறுபயிற்சி வகுப்புகளுக்கும் முதியோர் கல்விப் பயிற்சிக்கும் ஏற்பாடு செய்துள்ளது. இம் முயற்சி மற்ற நாடுகளிலும் பயன் தருவது திண்ணம்.

நடுத்தர வகுப்புப் பெண்கள் பலர் தொழில் துறையில் பெருவாரியாகப் புகுந்துள்ளதன் விளைவாக, வேலையைப் பற்றிய எண்ணத்திலும் மனநோக்கிலுமே ஒரு மாறுதல் ஏற்பட்டுள்ளது. கட்டாயமாகச் செய்து தீர வேண்டிய வேலை என்ற நிலை மாறி, தாமே தேர்ந்தெடுத்து, விரும்பி மேற்கொள்ளும் வேலை என்ற நிலை உருவாகியுள்ளது. வேலையின் கட்டாயத் தன்மை சிறிது சிறிதாக நீங்கவே, பல ஆண்டுகளாகச் சுரண்டல் காரணமாக அதைச் சுற்றியிருந்த இழிவும் கலங்கமும் மெதுவாக மறைந்தன.

திருமணமாகி வேலை பார்க்கும் பெண்ணுக்குப் பண நெருக்கடி அவ்வளவு அதிகமிராததாலும், தன் கல்வியாலும் தொழில் அனுபவத்தினாலும் தன் உரிமையைக் காக்கும் பக்குவம் பெற்றுள்ளதாலும், இப் பிரச்னையின் பெரும் சிக்கல்களை அவளால் தெளிவாக உணர முடிகிறது. அறிவில் ஆணுக்குப் பெண் சளைத்தவள் அல்ல என்பதை அவள் மெய்ப்பித்துக் காட்டியுள்ளது அவளுடைய சாதனைகளில் ஒன்று. தொடக்கத்திலிருந்தே ஆண்களுக்குக் கிடைக்கும் வாய்ப்பில் பாதி தங்களுக்குக் கிடைத்தால்—வழக்கமாக இது அவர்களுக்குக் கிடைப்பதில்லை—பெண்களும் ஆண்களைப் போலவே தொழிலில் முழுமனதுடன் ஈடுபட்டு, ஆற்றலிலும், உயர் நிர்வாகப் பதவிகளுக்கு வேண்டிய திறமையிலும் தேர்ச்சியிலும், குறையாமல் விளங்க முடியும் என்பதையும் அவர்கள் நிலை நாட்டியுள்ளனர்.

இன்றைய சமூகத்தில் வேலைபார்க்கும் பெண்ணின் உழைப்புக்கு ஊதியம் கிடைக்கின்றது என்பதோடு மட்டுமல்ல, அவள் வேலை, அவள் கணவனோ தந்தையோ பார்க்கும் வேலைக்குக் கட்டுப்பட்டதாய் இருந்த நிலை வேகமாக மாறி வருகிறது.

ஒரே வேலைக்கு ஆண்களுக்கு ஓர் ஊதியம், பெண்களுக்கு வேறு, என்பது ஒரு தனிக் கதை, அதைப் பற்றித் தனியாகப் புத்தகங்களே எழுதப்பட்டுள்ளன. உயர்ந்த கொள்கைகளுக்கு ஏற்ப நடைமுறையை அமைப்பது எவ்வளவு அரிது என்பதுதான் இதிலிருந்து புலனாகிறது.

பல ஆண்டுகளாக இப் பிரச்சினையுடன் அனைத்துலக தொழிலாளர் நிறுவனம் போராடி வந்துள்ளது. பல ஆண்டுகளுக்கு முன், ஐரோப்பியப் பொதுச் சந்தை உருவான போது, ஐரோப்பாவில் நடந்த விவாதத்தில் இப் பிரச்சினை முன்னணிக்கு வந்தது. பொதுச் சந்தை நாடுகளான ஆறில் ஐந்தில், (பெல்ஜியம், லக்ஸம்பர்க், நெதர்லாண்ட்ஸ், ஜெர்மன் கூட்டாட்சிக் குடியரசு, இத்தாலி ஆகிய நாடுகளில்) ஆணுக்கும் பெண்ணுக்கும் ஊதியத்திலிருந்த வேறுபாடு ஓரளவு குறைக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் ஒத்த ஊதியக் கொள்கையை அமல் நடத்த முதலில் முயன்ற ஃபிரான்ஸில் தான், நாட்டுப் பொருளாதாரத் துறைகளில் பெரும்பாலானவற்றில், ஆணின் ஊதியத்துக்கும் பெண்ணின் ஊதியத்துக்கும் இடையே இருந்த வேறுபாடு, 6.8 சதவிகிதத்திலிருந்து 10 சதவிகிதம் உயர்ந்துள்ளது.

பொறுப்பு அதிகமாயுள்ள உயர் பதவிகளைப் பொறுத்தவரை, இந்த வேறுபாடும் படிப்படியாக உயர்கிறது என்பதைக் காணலாம். ஃபிரான்ஸில் நடுத்தர நிர்வாகப் பதவிகளில் பெண்களுக்குக் கிடைக்கும் ஊதியம், ஆண்களின் ஊதியத்தை விட 35.7 சதவிகிதம் குறைவாயுள்ளது. அமெரிக்காவில் ஒரு சில ஆண்டுகள் முன்பு வரை, இந்த வேறுபாடு 50 முதல் 60 சதவிகிதம் அளவில் இருந்தது.

அப்படியிருந்தும், ஒரு வேலைக்கு மனுச் செய்யும் பெண், ஆணைவிடப் பட்டங்களும் தேர்ச்சியும் அதிகம் பெற்றிருக்க வேண்டுமென்று பல அதிபர்கள் எதிர்பார்க்கின்றனர்.

பெண்கள் இவ்வளவு தேர்ச்சியும் தொழில் துறையில் வேகமாக வளரும் ஆற்றலும் பெற்றிருந்தும், அவர்களுக்கு உயர்பதவிகள் தரப்படாமல், முன்னேற்றத்துக்கு வாய்ப்புகள் அதிக

மில்லாத கீழ்மட்ட பதவிகளே அவர்களுக்குப் பெரும்பாலும் தரப்படுகின்றன. 'மேலை நாடுகளில், தனியார் தொழில் வாணிபத் துறையில் நிர்வாகப் பதவிகள் அநேகமாக அனைத்துமே ஆண்களால் வகிக்கப்படுகின்றன. வங்கிகளைப் பொறுத்த வரையிலும் இதே நிலைமைதான். நாட்டின் நிதிவளங்களில் 76 சதவிகிதம் பெண்கள் கையில் உள்ள அமெரிக்காவில் கூட, இந்த நிலைதான்.

ரஷ்யாவில் வேலை பார்க்கும் பெண்ணின் முன்னேற்றம் குறிப்பிடத் தக்கது. எல்லாத் துறைகளிலும்,, அங்கு பெண்கள் பொறுப்பேற்றுள்ளனர். 'இதற்கு இரண்டு முக்கிய காரணங்கள் உண்டு. அந் நாட்டில் உருவாக்கப்பட்டுள்ள சமதர்ம சமுதாய அமைப்பு, ஒரு காரணம். பெண்களில் மிகப் பெரும்பான்மையினர் வேலை செய்ய முன்வருவது இன்னொரு காரணம்.

ஆனால் அங்கும், போராட்டம் இல்லாமல் முன்னேற்றம் ஏற்படவில்லை. ஒரு கட்டத்தில், ஆணுக்கும் பெண்ணுக்கும் சமநீதி என்ற கொள்கை குறுகிய நோக்குடன் செயல்படுத்தப் பட்டபோது, பெண்களுக்குச் சில அநீதிகள் இழைக்கப்பட்டன. அதன் விளைவாகக் கடுமையான உடல் உழைப்பு தேவையான வேலைகளிலிருந்து பெண்களுக்கு விலக்களித்தும், 55 வயதில் ஓய்வு, சில வேலைகளில் நாளுக்கு ஆறு மணி நேர வேலை போன்ற பல சலுகைகள் அளித்தும், 1956இல் ஆதரவுச் சட்டங்கள் மீண்டும் கொண்டு வரப்பட்டன.

மேலை நாடுகளில் பெண்பொறியாளர் எண்ணிக்கை மிகக் குறைவு. ஆனால் சோவியத் யூனியனில் மூவரில் ஒருவர் பெண்.

ஆனாலும், 1962இல் ரஷ்யாவில், மொத்த பாட்டாளிகளில் நூற்றுக்கு 48 பேர் பெண்களாய் இருந்த போதிலும், தொழில்துறை நிர்வாகப் பதவிகளில் நூற்றுக்கு 12உம் பொது நிர்வாகத் துறையில் உயர் பதவிகளில் நூற்றுக்கு 28உம் தான் பெண்களால் வகிக்கப் படுகின்றன.

ஆகவே ரஷ்யாவிலும் பெண்கள் முன்னேற்றம் ஓரளவுக்குத் தான் ஏற்பட்டுள்ளது என்று கூற வேண்டும்.

எல்லா நாடுகளிலும் கொள்கையளவில் எது ஏற்றுக் கொள்ளப் பட்டிருந்தாலும் ஒரு பொது நியதி தெளிவாகப் புலனாகிறது. ஒரு தொழிலின் மதிப்பு குறைந்ததும், அது பெண்களுக்குத் தாராளமாகத் திறந்து விடப்படுகிறது.

பெண்கள் ஒழுங்காக வேலைக்கு வருவதில்லை என்றும் வேலையில் நிதானம் இழந்து விடுகின்றனர் என்றும், திருமணத்திற்காகவோ மற்ற காரணங்களுக்காகவோ வேலையிலிருந்து நின்று விடுகின்றனர் என்றும் சில சமயங்களில் குறை கூறப்படுகிறது. இவற்றைத் துருவி ஆய்ந்தால், இக் குற்றச் சாட்டுகள் வெறும் நொண்டிச் சாக்குகள் என்பது தெளிவாகும். ஆண்களைப் போலவே பெண்களுக்கும் வேலை பார்க்கும் உரிமை மட்டுமல்ல, கடமையும் உண்டு என்பதை ஏற்றுக் கொண்டு, ஏற்றத் தாழ்வுகளை நீடிக்கும் சட்டங்களுக்குப் பதிலாக, ஆண்களைப் போலவே பெண்களுக்கும் கல்விக்குச் சம வாய்ப்புகள் அளித்துத் திருமணத்திற்கு மட்டு மல்லாமல், வருங்காலத்தில் தொழில் பார்க்கவும் அவர்களை ஆயத்தம் செய்தால், இப் பிரச்சினையை எளிதில் தீர்க்க முடியும்.

இதற்கு நம் எண்ண அடிப்படையிலேயே ஒரு மாறுதல் வேண்டும். நம் பொருளாதாரம், தனி மனிதனின் தேவைகளுக்கு ஏற்பச் சீரமைக்கப் பட வேண்டும். சமூகத்தில் முதலீடு செய்து, ஆண் பெண்களைப் பக்குவப்படுத்துவதைப் பலனில்லா முதலீடு என்று கருதும் போக்கையும் நாம் மாற்ற வேண்டும். உண்மையில் அது உருவான, பயனான, முதலீடு ஆகும்.

பிரச்சினையைத் தெளிவாக ஆய்ந்தால், வேலை பார்க்கும் பெண்ணுக்கு விதிக்கப்படும் தசைகளுக்கெல்லாம் பின்னால், தன் வேலையை இழந்து விடுவோமோ என்று ஆணுக்கு ஏற்பட்டுள்ள அச்சமும், பெண்ணின் போட்டியைக் கண்டு மலைப்பும், ஏற்பட்டிருப்பதைக் காண்போம். இந்த அச்சத்தை ஆண் ஒத்துக் கொள்ளவில்லை யெனினும், அவனிடம் அது இருப்பது உண்மையே.

மார்கரெட் திபெர்ட்(1) எடுத்துக் காட்டியது போல், அனைத்துலகத் தொழிலாளர் நிறுவனம், அமெரிக்கா, ஆஸ்திரியா, ஜெர்மனி ஆகிய நாடுகளில் நடந்துள்ள ஆராய்ச்சிகள் அனைத்தும் உணர்த்தியுள்ள உண்மை பெண்களை வேலைகளிலிருந்து நீக்குவது, எந்தப் பிரச்சினையையும் தீர்க்காமல், குடத்துக்குள் பூட்டி வைப்பதாகும் என்பது. இப் பிரச்சினைக்குச் சீரான தீர்வு காண வேண்டுமானால், புதிய வேலைகளையும் வேலை வாய்ப்புகளையும் வசதிகளையும் உருவாக்க வேண்டுமே யொழிய, வேலையில் இருந்தவர்களை வேலையிலிருந்து நீக்கக் கூடாது.

வேலையின்மை பற்றிய அச்சத்தைப் போலவே, போட்டி பற்றிய அச்சமும் பலமாய் உள்ளது. ஆண்களின் பதவி உயர்வுக்கும் ஆண்கள் உயர்வானவர்கள் என்ற சம்பிரதாய எண்ணத்துக்கும் பெண்களால் ஆபத்து ஏற்படும் அளவுக்கு, ஆண்களுக்கு வேலை கிடைப்பதற்குப் பெண்களால் ஆபத்து ஏற்படவில்லை.

நாம் வெளிப்படையாக உண்மையைக் கூற வேண்டுமானால், வேலை பார்க்க விரும்பும் பெண்களுக்கு முட்டுக் கட்டை போட ஆண்கள் பெரும்பாலும் முயல்கின்றனர் என்

Photo © APN - I. Chaguine

'ஆண்களுக்கு மட்டும்' என்றிருந்த வேலையை இப்போது பெண்கள் செய்கின்றனர். புன்முறுவலுடன் திகழும் அன்னா ஷ்செட்டினினா எனும் இந்த ரஷ்ய கப்பலோட்டி தான் எழு கடல் புகும் கப்பலை முதன் முதலில் ஓட்டும் பெண்மணியாவார்,

(1) மார்கரெட் திபெர்ட்: பொருளாதார மந்தமும் பெண்கள் வேலையும். இன்டர் நேஷனல் லேபர் ரிவ்யூ, தொகுதி XXVII. எண் 4. ஏப்ரல், எண் 5, மே 1963.

பதை ஒத்துக் கொள்ள வேண்டும். பெண்களின் வேலைத் திறமையைக் குறைத்துக் கூறியும் துணைவியாகவும் தாயாகவும் அவர்கள் பொறுப்பைப் பெருமை படுத்திப் பேசியும், பெண்கள் தொடர்ந்து வேலை பார்ப்பதற்கு இடைஞ்சல்கள் உண்டாக்க எல்லாவித வழிகளையும் கையாள்கின்றனர்.

இந்த முரண்பாடுகளுக்கும் மடமைகளுக்கும், அவற்றில் நேரடியாகச் சம்பந்தப்பட்ட ஆண் பெண்களைவிட, சமூகமே அடிப்படைப் பொறுப்பை ஏற்கிறது. உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும், திறமையை வளர்க்க வேண்டும் என்று ஓயாமல் வற்புறுத்தும் இன்றைய சமூகம், அதே சமயத்தில், பெண்களின் எல்லையற்ற அறிவுக் களஞ்சியம், விசுவாசம், சக்தி, படைப்பாற்றல், பகுத்தறிவு ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்தாமல் பறிகொடுக்க மனம் ஒப்புகிறது. வேலை பார்க்கும் பெண்ணின் அறிவுத் தெளிவும் அனுதாபமும் நேர்மை உணர்வும் நடைமுறை அனுபவமும், என்றும் விட இன்று நமக்குத் தேவையாயிருக்கும் ஒரு சூழ்நிலையில், பெண்களுடன் ஒத்துழைத்து அவர்கள் பங்கு கொள்ள வாய்ப்பளிப்பது எப்போதையும்விட இன்று அவசியமாயுள்ள சூழ்நிலையில், நாம் பெண்களுக்கு முழு வாய்ப்பளிக்கத் தயங்குவது வருந்தத்தக்கது.

இன்று, உலகம் அடிப்படை மாறுதல்களின் சூழலில் சிக்கியுள்ளது. அறிவியல் முன்னேற்றத்தின் காரணமாக நம் வாழ்க்கை நலன் வளரவும் முடியும்; நாம் அடியோடு அழியவும் முடியும். பல புதிய பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க, நம் ஊக்கம், உறுதி, ஆற்றல் அனைத்தும் தேவைப்படும் நேரத்தில், நாம் இன்னமும் பொருளற்ற சிறு பிள்ளைத்தனமான, எண்ணப் போக்குகளுக்கும் சமூகக் கட்டாயங்களுக்கும் பணிந்து, இன்றைய தம்பதிகளின் குடும்பத் தேவைகளுக்கு முரணான, காலத்துக்கு ஒவ்வாத முறைகள் நீடிப்பதற்கு) ஏன் இடம்தர வேண்டும்?

இன்று, பெண்கள் முறையான தொழிற் ப்யிற்சி பெறுவதற்குப் போதுமான வசதிகள் இல்லை. அவை இருந்தாலும், வேலை வாய்ப்புகள் மிகக் குறைவாக உள்ளன. மிகுந்த பொருட்செலவில் தாங்கள் பெற்ற கல்வியைப் பயன்படுத்தும் வாய்ப்புகள், பல நாடுகளில் பெண்களுக்குக் கிடைப்பதில்லை; கிடைத்தாலும் மிகக் குறைவாய் இருக்கின்றன.

மனித இனத்தின் ஒருமைப்பாடு, ஒரு குடும்பத்தையோ, ஒரு நாட்டையோ மட்டும் பொறுத்த பிரச்சினையல்ல. அது அனைத்துலக மெய்ம்மை; உலகம் முழுவதையும் தழுவும் உண்மை. இந்த அனைத்துலக மனித இன ஒருமைப்பாட்டின் அடிப்படையிலும், தனி மனிதனின் கண்ணியத்தைப் பற்றிய புதிய விழிப்புணர்வின் அடிப்படையிலும் தான் எழுப்பப்பட வேண்டும். நாளை வரும் குழந்தைகள் நல்லதோர் உலகையும் உண்மையில் நாகரிகம் என்று சொல்லத் தக்கதையும், காண நாம் வகை செய்ய வேண்டுமானால், ஆண்களும் பெண்களும் ஒன்றுகூடி ஒத்துழைப்பது எப்போதையும்விட இன்று மிகவும் தேவையாகும்.

தமிழில்: கா. திரவியம்

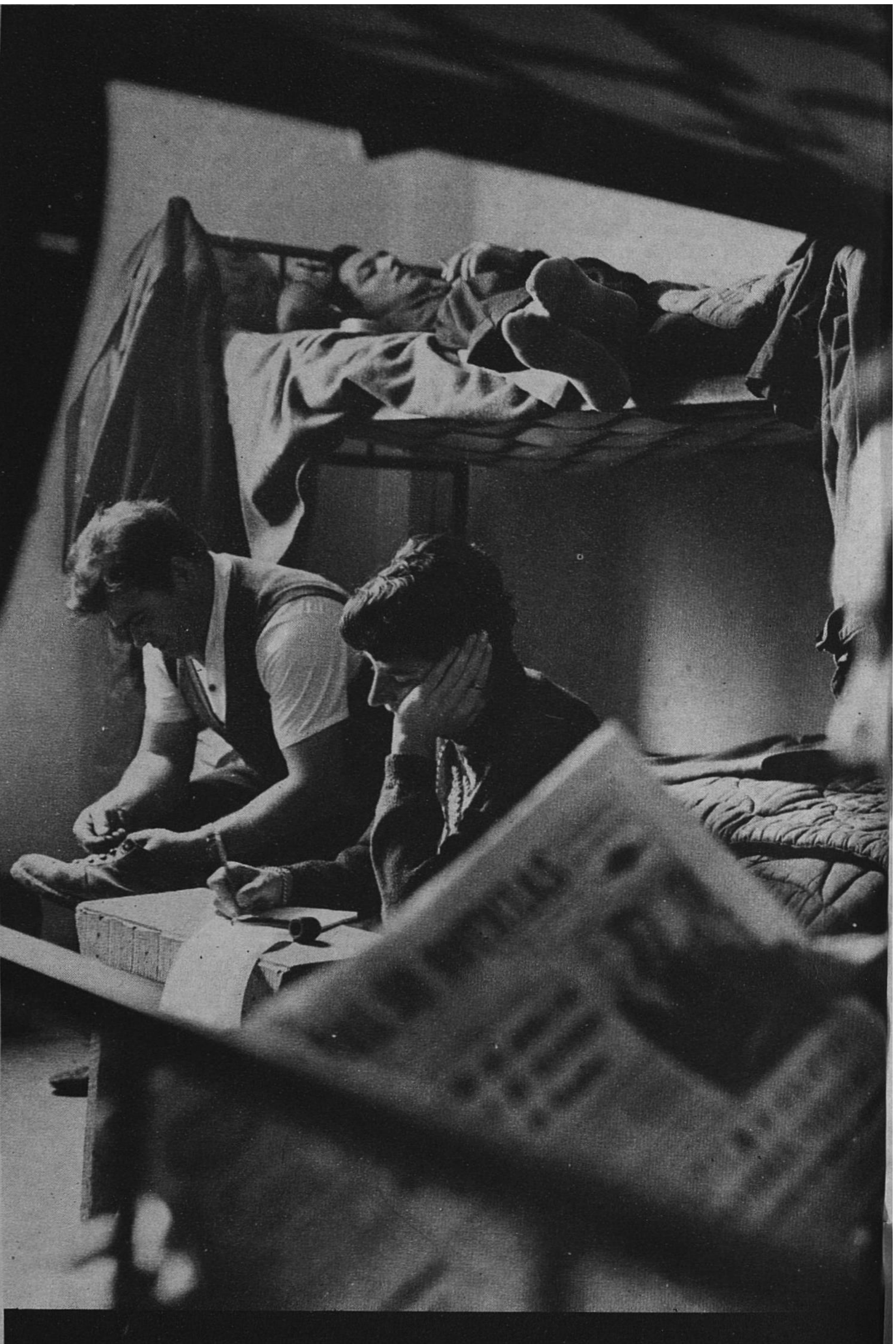


Photo © Paul Almasy, Paris

புது நாடு புகும் தொழிலாளருக்குப் பாதுகாப்பு

1967இல் 50 இலட்சம் தொழிலாளர் தமது நாடு துறந்து மேற்கு ஐரோப்பிய நாடுகளில் வேலைக்கமர்ந்தனர். நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை வளர்ந்து வருவதால் எழும் பிரச்சினைகளை, கவலையளிக்கும் நாடுகள் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்துடன் சேர்ந்து தீர்க்க முயல்கின்றன. மொழித் தடைகளும் நாட்டு நிலையை அறியாமையும் இப்பிரச்சினைகளை மிகுதிப் படுத்துகின்றன. வேலையளிக்கும் நாட்டுக் குடிகளைப் போலவே வெளி நாட்டிலிருந்து வரும் தொழிலாளருக்கும் சம பாதுகாப்புரிமை வழங்கப் படவேண்டுமென 1962இல் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவன ஒப்பந்தம் குறிப்பிட்டது. இஃது ஊதியம், வேலை நிலைமை, தொழிற்சங்க உரிமைகள், வீட்டு வசதிகள் போன்றவற்றில் வெளி நாட்டிலிருந்து வரும் தொழிலாளரை நாட்டுக் குடிகளைப்போல் நடத்த வேண்டுமென்று கூறிய 1949ஆம் ஆண்டு ஒப்பந்தத்தை ஆதரித்தது.

தொழிலாளர் நாடு பெயர்ந்து செல்லுதல்

இன்றைய பெரும் பிரச்சினை

பீட்டர் குயின்

நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை அண்மையில் மிகுதியாகப் பெருகி வருகிறது. குறிப்பாக ஐரோப்பாவில் இது நடைபெற்று வருகின்றது. அங்கு 1964இல் மட்டும் பத்து இலட்சம் தொழிலாளர் பல நாடுகளின் எல்லைகளை சட்டப்படி கடந்து சென்றுள்ளனர். அதேபோல் சட்ட முரணான பெயர்ச்சியும் பெருகி வருகிறது. ஏனெனில் நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளரை வழிப்படுத்தி கட்டுப்படுத்த அதிகாரிகள் முயன்று வருகின்றனர்.

இம் முயற்சியானது பெருவாரியான பெயர்ச்சியைப்பற்றி அதிகாரிகள் எவ்வளவு கவலை கொள்கின்றனர் என்பதைக் காட்டுகிறது. சில நாடுகளில் தொழிலாளருள் பலர் அயல் நாட்டவராக இருக்கின்றனர். சுவிட்ஸர்லாந்தில் அவர்களின் தொகை 30 சதவிகிதமாக உயர்ந்துள்ளது. ஒவ்வோர் ஆண்டும் பிரான்ஸ், சுவிட்ஸர்லாந்து, ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசு ஆகிய நாடுகளின் எல்லைகளை ஆயிரக் கணக்கான தொழிலாளர் கடந்து செல்கின்றனர்.

பத்திரிகைகளிலும் பிற செய்தித் தொடர்பு கருவிகளிலும் காணப்படும் 'அந்நியர் பெருக்கம்', போன்ற சொற்கள் இத்தகைய கவலையைக் காட்டுகின்றன. ஹாலந்து, பெல்ஜியம் போன்ற நாடுகளில் அந்நியர் பெருமளவு குடியேறுவிடிலும், அங்கும் மக்கள் இதைப்பற்றி கவலை கொள்ளத் தொடங்கிவிட்டனர். அவர்கள் அயல் நாட்டவர் தமது சமுதாயத்துடன் ஒன்று பட்டிணையாமல் படும் தொல்லைகளையும், தமது நாட்டவர் போதிய வீடுகளின்றித் தவிப்பதையும் கண்டு கவலை கொள்கின்றனர்.

பெருவாரியான பெயர்ச்சியின் விளைவாக ஏற்பட்டுள்ள சிக்கல்கள் மிகுதியானவை; துயர் தருபவை. அவற்றுள், சிறிய அறைகளில் வாழ்ந்து குடிக்கூலிக்கும் பிற வாழ்க்கை வசதிகளுக்கும் தமது கூலியின் பெரும் பகுதியை செலவழிக்கும் தொழிலாளரின் துன்பம்; சொந்த நாட்டில் வாழும் மனைவியர், மண உறுதி செய்யப்பட்ட பெண்கள் ஆகியோரது இன்னல்; அயல் நாட்டவருக்கும் பணி முதல்வர்கள் வீடுகள் கொடுத்திருந்தும், புதிதாக மணம் செய்து கொண்டவர்களும், மண வாக்குறுதி செய்து கொண்டவர்களும் வீடின்றித் தவிக்கும் துயர் ஆகியவை ஒரு சிலவாகும்.

இந்த இன்னல்க்ள் எல்லாம் தவிர்க்க முடியாதவையா? பொருளாதார, சமூக தேவைகளை நாம் வேறு வகையில் இணைக்க முடியாதா? சில நாடுகள் பொருளாதார வளம் குன்றியிருக்க, வேறு சில தமது வளப்பத்திற்கு மிகுதியாக வளர்ச்சி பெறுவதைக் கண்டு நாம் என்ன செய்து கொண்டிருக்கிறோம்? மக்கள் பலரை அவர்களுக்குப் பழக்கப்பட்ட இடங்களிலிருந்து கிளப்பி சிக்கல் மலிந்த இடங்களில் குடியேற்றுவதைவிட, பொருளாதார நடவடிக்கைகளைப் பல இடங்களில் நடத்துவது நல்லதல்லவா?

உலகின் பல பகுதிகளுக்கிடையேயுள்ள பொருளாதார வேறுபாடுகளின் காரணமாகவே பலர் தமது நாட்டில் வேலையின்றி அல்லது குறைந்த கூலி பெற்று வாடுகின்றனர்; இல்லையெனில் ஆலைகள் மிகுந்த இடங்களுக்குச் சென்று துன்புறத் துணிகின்றனர். பொருளாதார நடவடிக்கைகளைப் புல இடங்களில் நடத்துவது நல்லதுதான். ஆனல் நடைமுறையில் அவ்வாறு செய்ய முடியுமா?

இவ்வேறுபாடுகள் ஏன் தோன்றுகின்றன? ஏன் நிலவுகின்றன, பெருகவும் செய்கின்றன? சம வளர்ச்சியை ஏற்படுத்த ஏதாவது வழியில்லையா? பொருளர்தாரம் பற்றிய நமது பள்ளிப் பாட நூல்கள் சமநிலையை விளக்கி, எந்த இடையீடும் சமநிலையைக் குலைக்கும் என்பதை நன்கு விளக்கவில்லையா? ஏன் இது நடைமுறையில் நடைபெறவில்லை? பொருளாதார நடவடிக்கைகள் பரவலாக நடைபெறும் வரை ஏன் இடமும், தொழிலாளரும், (மக்கள் பொருளீட்டத் தொடங்கியதும்) தேவையும் மிகுந்துள்ள பகுதிகளில் உற்பத்தி நடைபெறுவதில்லை? இவைதாம் முதலில் எழும் கேள்விகள். இவ்வகை சமநிலைக்கு எதிராக இயங்கும் ஆற்றல்கள் பல உள்ளன.

பொருளாதார வளர்ச்சி குன்றிய பகுதிகள் ஈடேற வழியுண்டா? பொருளாதார வேறுபாடுகள் வளர்ந்து கொண்டே போகவேண்டுமா? இன்னும் கொஞ்ச காலம் இவ்வாறுதான் நடைபெறக் கூடும். ஆனல் அதற்குப் பிறகு இவ்வாறு நடைபெறுமெனத் தெரியவில்லை.

பீட்டர் குயின் முன்னள் நெதர்லாந்து ஆம்ஸ்டர்டாம் பல்கலைக் கழகப் பொருளாதார, தொழில்துறை நிறுவன பேராசிரியர் ஆவார். அவரும் பேராசிரியர் சாமுவேல் பார்மரும், நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளர் பற்றிய சிக்கல்களை ஆய்கின்றனர். (32ஆம் பக்கக் கட்டுரையைப் பார்க்க). ஆனல், அவற்றை இரு வேறு கோணங்களிலிருந்து பார்க்கின்றனர். அவர்களுடைய கட்டுரைகள் சுவிட்ஸர்லாந்திலுள்ள உலக மத நிறுவன அவையின் இடப் பெயர்ச்சி மத நிறுவனங்களிடையே நடைபெறும் உதவிப் பங்கீடு, அகதிகள், உலகப் பணி அலுவலகத்தின் 'இன்றைய இடப்பெயர்ச்சி' என்ற வெளியீட்டிற்கென (எண் 6, மே 1969) தாம் எழுதிய ஆய்வுக் கட்டுரைகளின் அடிப்படையில் அமைந்துள்ளன.

(32ஆம் பக்கக் கட்டுரையைப் பார்க்க)

உண்மையான நன்மைகள் உண்டு...ஆனுல்

ஒரே பகுதியில் பொருளாதார நடவடிக்கைகள் தொடர்ந்து நடைபெறுவதால் நெருக்கடி மிகுதியாகி, இறுதியில் நடவடிக்கைகள் பரவத் தொடங்குகின்றன. குடியிருப்பு, அலுவலக இடவசதிக் குறைவு, போதிய தொழிலாளர் இல்லாமை, போக்குவரவு நெருக்கடி, வீட்டிற்கும் தொழிலகத்திற்குமுள்ள நெடுத் தொலேவு, விரைவாக வளரும் தேவைக்கேற்ப பொதுப் பணிகள் வளராமை, மாசுபடாத நாட்டுப்புறங்களும் பொழுதுபோக்கு வசதிகளும் போதிய அளவில் இல்லாமை, பள்ளிகளிலும் மருத்துவ மனேகளிலும் இடமின்மையும் நெருக்கடியும், மனிதனின் தனித்தன்மை கும்பலில் மறைந்து விடுவதால் அவனுக்கு ஏற்படும் வெறுப்புணர்ச்சியும் இதற்குச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டுகளாகும்.

இவை எல்லாம் பொருளாதார நடவடிக்கைகளே இன்னும் சீராகப் பரப்புவதுடன் பொருளாதார வளர்ச்சி குன்றிய பகுதிகளில் அவை தொடங்குமாறும் செய்கின்றன. ஆனுல் இவை மட்டும் போதா. வளர்ச்சி விரைவில் சீரான முறையில் நடைபெற வேண்டுமானுல், செயல் திறமிக்க திட்டங்களும், ஆய்வுணர்வுள்ள ஆட்சிமுறையும், நாட்டிலும் பன்னுட்டு நிலேயிலும் கூட்டுறவு கொள்ளும் மனப்பான்மையுடைய அதிகாரிகளும் தொழிலதிபர்களும் தேவை.

சிலர் நீண்டகாலத் திட்டங்கள் நல்லவை எனக் கருதியபோதிலும், இப்போது துன்பத்தில் உழலும் மக்களுக்கு உதவியளிப்பதில்லே. தொழிலகங்களேப் பரவலாக நிறுவுவதால் உடனடியாக உதவி கிடைக்கலாம் என்றும் மக்களே வேலே செய்யும் இடங்களுக்கு அனுப்புவதற்குப் பதிலாக வேலேகளே அவர்களிருக்கும் இடங்களில் தொடங்குவது சிறந்தது என்றும் அவர்கள் கருதக்கூடும்.

செயல்படக்கூடிய அளவில் திட்டங்களே அமைத்தால் இஃது ஓரளவு நடைபெறக்கூடும். போதிய அடித்தள அமைப்பும் பிற வசதிகளுமில்லாமல் பேரளவுத் திட்டங்களே வகுப்பதனுல் இழப்பும் ஏமாற்றமுமே ஏற்படுகின்றன. நன்கு வகுக்கப்பட்டு நல்ல முறையில் செயல்படுத்தப்பெறும் சிறிய திட்டங்கள்தாம் நமக்குத் தேவை. அவை பலருக்கு வேலேயளிக்கின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, நன்கு நடத்தப்படும் கைத்தொழில்கள் தமது பொருள்களே நல்ல முறையில் விற்ருல், குறிப்பாக அப்பொருள்கள் மிகக் கனமாகவும் பெரிதாகவும் இல்லாவிட்டால், முன்னேற்றமடைந்துள்ள நாடுகளில் அவற்றை மிகுதியாக விற்க முடியும்.

பொருளாதார நடவடிக்கைகளே இன்னும் சீராகப் பரப்பும், பின்தங்கிய பகுதிகளில் செழிப்பையும் வேலே வாய்ப்புகளேயும் வளர்க்க சில வழிகள் உள்ளன. ஆயினும் அதற்கான வாய்ப்புகள் குறைவாகவே உள்ளன. ஆகவே நாம் அதைப் பற்றி, குறிப்பாக குறுகிய கால சீர்திருத்தங்களேப் பற்றி மிகுதியாக நம்பிக்கை கொள்ளக்கூடாது. இடப்பெயர்ச்சியை, அதனுல் விளேயும் தீங்குகளே ஒழிக்கும் நோக்குடன் தடுத்தாலும் அல்லது கட்டுப்படுத்தினுலும், அதனுல் பொருளாதார வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் வேலே வாய்ப்பும் வருமானமும் குறைவதுடன், செழிப்பான பகுதிகளில் உற்பத்தியும் குறைகிறது. இதற்கு ஈடு செய்யும் வகையில் வேறு பகுதிகளில் உற்பத்தி பெருகுவதுமில்லே. ஆகவே இன்னும் பல ஆண்டுகளுக்கு நாம் ஒரு மாவட்டத்திலோ நாட்டிலோ இருந்து மற்ருென்றுக்குச் செல்லும் தொழிலாளரையே நம்பவேண்டியிருக்கும்.

பொருளாதார நடவடிக்கைகளே உலக முழுவதும் எவ்வளவு சீராகப் பரப்பியபோதிலும், ஓரிடத்தில் நிலே பெற்றுள்ள தொழில்கள் அங்குவாழும் மக்களது திறமையின் தன்மைக்கும் அளவுக்கும் ஏற்ப முழுவதும் அமைவதில்லே. ஆகவே ஒரு மனிதனது திறமை எங்கு அவனுக்கும் சமூகத்திற்கும் மிகுந்த பயன் விளேவிக்குமோ அங்கு அவன் குடியேறும் உரிமையை நாம் காக்கவேண்டுமானுல், இடம் பெயர்ந்து குடியேறும் வாய்ப்பை எப்போதும் வழங்க வேண்டும்.

குறிப்பாக வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகள் இடப்பெயர்ச்சியினுல் மிகுந்த நன்மை பெறுகின்றன. புதிய முறைகளேயும் நுட்பங்களேயும், சமூக அரசியல் வாழ்வையும், முன்னேற்றமடைந்துள்ள நாடுகளில் அவை எவ்வாறு அமைந்துள்ளன என்பதையும் பற்றி அறிந்து நாடு திரும்பும் தொழிலாளரையே அவற்றின் எதிர்காலம் பெரிதும் சார்ந்துள்ளது.

இக்காரணங்களுக்காகவே அண்மையில் பொருளாதார, சமூக கருத்துக்களும் சட்டங்களும் தொழிலாளர் இடம் பெயர்ந்து செல்லும் உரிமையை வலியுறுத்தியுள்ளன. எடுத்துக்காட்டாக, ஐரோப்பிய பொருளாதார சமுதாயத்தை நிறுவிய ரோம் உடன்படிக்கை முதலுக்கும் பொருள்களுக்கும் அமைத்தது போலவே தொழிலாளருக்கும் ஒரு பொதுச் சந்தையை அமைத்துள்ளது.

எனவே, தொழிலாளர் மிகுதியாக இடம்பெயர்ந்து செல்வதனுல் இன்னல்கள் பல ஏற்பட்டபோதிலும், இடப்பெயர்ச்சிக்குள்ள தடைகளே நீக்க வேண்டியது சரியென நாம் முடிவு கூறலாம். இடப்பெயர்ச்சியை நாம் ஏற்றுக் கொண்டபோதிலும் அதனுல் விளேயும் தீமைகளே ஏற்றுக் கொள்ளத் தேவையில்லே.

இடப்பெயர்ச்சியினுல் பொருளாதார நன்மைகள் விளேகின்றன என்பதில் ஐயமில்லே. மேலும் அது தொழிலாளருக்கு உழைப்பினுல் கிடைக்கும் உள நிறைவையும், பரந்த நோக்கையும் தாய்நாடு திரும்பிய பிறகு நிறைந்த வாழ்வையும் தரவல்ல புதிய அனுபவங்களேயும் அளிக்கிறது.

பல முறை இடப்பெயர்ச்சியினுல் சமுதாய நிலேயில் தாழ்வேற்படுகிறது. வெளிநாடுகளிலிருந்து வருபவர்கள் தாழ்ந்த சமூக நிலேயிலுள்ளவர்களாகவோ திறமையற்றவர்களாகவோ இருப்பதாக அவர்களுக்கு இடமளிக்கும் நாட்டினர் கருதுகின்றனர். இது பெரும்பாலும் உண்மை. ஏனெனில் பல குடியானவர்களும் கைவினேஞர்களும் வறுமையினுலும் தமது நாட்டின் வளக் குறைவினுலும் பிற நாடுகளுக்குச் சென்று, எவரும் செய்ய விரும்பாத, தனிப் பயிற்சி வேண்டியிராத வேலேகளேச் செய்கின்றனர்.

இவை தவிர, அவர்கள் போய்ச் சேர்ந்த நாட்டு மக்கள் அவர்களிடம் காட்டும் வெறுப்புணர்ச்சி, இடவசதியின்மை, உயர்ந்த விலே, உயர்ந்த குடிக்கூலி, உள்நாட்டு நிலேமையறியாத புதியவர்களேச் சுரண்டும் பழக்கம், மொழி, பண்பாட்டுத் தடைகள் போன்ற இன்னல்களும் உள்ளன. இவற்றுடன் பாதுகாப்பின்மையையும் முன்னேற வாய்ப்பில்லாமையையும் சேர்த்துக் கொள்ளலாம். வேலே இழத்தல், திடீரென வீட்டிலிருந்து வெளியேற்றப்படல் போன்ற பேரிடர்கள் நிகழாவண்ணம் பாதுகாப்பு இருப்பினும், நல்ல நிலே ஏற்படும் என்ற நம்பிக்கை இருந்தாலும், மனிதன் துன்பங்களேத் தாங்கிக் கொள்ள முடியும். ஆனுல் பெரும்பாலும் வெளியேயிருந்து வருபவர்களுக்குப் பிற தொழிலாளரைவிட குறைந்த பாதுகாப்பே அளிக்கப்படுகிறது. ஆலேயிலும் விடுதியிலும் அவர்கள் இறுதியில் இடம் பெறுகின்றனர்; முதலில் வெளியேற்றப்படுகின்றனர். அந்நிய நாட்டில் எவ்வளவு காலம் அவர்கள் தங்க முடியும்? தமது குடும்பங்களேயும் தம்முடன் அழைத்துச் சென்ருல் நிலேயாக அங்குத் தங்க முடியுமா? தற்காலிகமாகத் தங்கிய பிறகு என்ன செய்யலாம்? அதற்குள்ளாக அவர்களது தாய் நாட்டில் நிலே எவ்வாறு இருக்கும்? இத்தகைய கேள்விகள் மிகுதியாக இருக்கின்றன; விடைகள் தாம் இல்லே.

நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளருக்கு இருப்பதுபோலவே, அவர்கள் விட்டுச் செல்லும் உறவினருக்கும், அவர்களுக்கு வேலேயளிக்கும் நாடுகளின் அரசாங்கங்களுக்கும், வட்டார அதிகாரிகளுக்கும், தொழிலதிபர்களுக்கும், தொழிற்சங்கத் தலேவர்களுக்கும் பொது மக்களுக்கும் பல சிக்கல்கள் ஏற்படுகின்றன. இவற்றைத் தீர்ப்பதற்கு அவர்கள் ஒருவரையொருவர் சார்ந்துள்ளனர். எடுத்துக்காட்டாக, அயல்நாட்டில் தொழிலாளி எவ்வளவு காலம் தங்கியிருப்பான் என்பது :

■ அயல்நாட்டுத் தொழிலாளர் வேலேக்கு வருவார்களா, எவ்வளவு காலம் வருவார்கள் என்று அறிய வேண்டிய பணி முதல் வரையும்,

■ தொழிலாளர் தேவையாக இருந்தால் மட்டும் அவர்களுக்கு நாட்டில் தங்க அனுமதியளிக்கும் அரசாங்கத்தையும்,

■ நாடு திரும்பிய பிறகு நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியையும் பொறுத்தது. இவ்வளர்ச்சிக்குத் திட்டமிட வெளிநாடு சென்று இப்போது நாடு திரும்ப விழையும் தொழிலாளரது எண்ணிக்கையும் திறமைகளும் தெரியவேண்டும்.

அயல்நாட்டுத் தொழிலாளர் காலப் போக்கில் மறைவதற்குப் பதிலாக பல்கிப் பெருகி விட்டனர். அவர்களுக்குப் பதிலாக உள்நாட்டுத் தொழிலாளரை அமர்த்துவது இப்போது அரிதாகத் தோன்றுகிறது. அவ்வேலைகளைச் செய்ய உள்நாட்டில் தொழிலாளர் இருக்கின்றனரா? அவற்றைச் செய்ய யார் விரும்புகின்றனர்? இப்போது பல நாடுகளில் எவரும் செய்ய விரும்பாத வேலைகளைக் குறைந்த ஊதியத்திற்குப் பல தொழிலாளர் செய்து வருகின்றனர்.

இப்போது சமூக அடிப்படையில் மட்டுமல்லாமல் இன அடிப்படையிலும் பிரிவுகள் தோன்றியுள்ளன. இதனால் பெரும் சமூக சிக்கல்கள் எழுந்துள்ளன. இவற்றை நீக்க வேண்டுமானால், நிலையாக அல்லது நீண்ட காலமாக தங்கியிருக்கும் தொழிலாளரை பொருளாதார, சமூக, பண்பாட்டுத் துறைகளில் ஒன்றாக இணைக்க தக்க காலத்தில் தகுந்த முயற்சிகள் செய்யவேண்டும்.

இன்னும் பல இளைஞர்கள் அயல்நாடு சென்று சில ஆண்டுகள் உழைத்துவிட்டு அங்குப் பெற்ற ஊதியப் பொருளுடனும் அனுபவத்துடனும் தாய்நாடு திரும்புகின்றனர். அவர்களையும் பேணவேண்டிருக்கிறது. அவர்களுக்கு வேலை கிடைக்கும் நாடுகளில், அவர்களது நாட்டினர் ஒரு புதிய தொழிலாளர் இனத்தை ஏற்படுத்தியிருப்பார்களென்றால், புதிதாக வரும் இளைஞர்கள் அவ்வினத்தில் கலந்துவிடக் கூடும். புதிய திறமைகளுக்குப் பதிலாக அவர்கள் தமது நாடு திரும்பிய பிறகு நல்வாழ்வு பெறுவதற்கு அரிதான அல்லது முடியாத பழக்க வழக்கங்களைக் கற்றுக்கொள்ளக் கூடும்.

வெளிநாடு செல்லும் இளைஞர்களை எதிர்நோக்கும் மற்றொரு பிரச்சினை என்னவென்றால், அவர்கள் ஒரு தொழிலில் அல்லது வேலையில் பெறும் பயிற்சி அவர்களுடைய மாவட்டத்தில் அவர்களுக்குப் பயன்படுவதில்லை. இஃது ஒரே நாட்டின் எல்லைக்குள்ளும் நிகழக்கூடும். வட இத்தாலியில் மோட்டார் ஆலையில் கருவிகளை இணைக்கும் பகுதியிலோ இரசாயன ஆலையில் சோதனை நிலையத்திலோ வேலை செய்யும் கலாப்ரியனுக்குத் தாய்நாடு திரும்பியதும் தோல் பை செய்வதும் மீன்களைத் தகரக் கலங்களில் அடைப்பதும் கடினமாக இருக்கலாம். எப்படியிருப்பினும் அவனுக்கு வட பகுதியின் சிறந்த வேலை நிலைமையும் உயர் ஊதியமும் பழக்கப்பட்டுவிடும்.

எல்லை கடந்து செல்லும் பெயர்ச்சியில் இது பெரும் பிரச்சினையாகக் கூடும். ஆகவே சமூக, பொருளாதார, தொழில் நுட்பக் கோணங்களிலிருந்து இதைப் பார்த்து பல நாடுகள் ஒன்று சேர்ந்து கலந்து விரிவாக இதை ஆயவேண்டும். பன்னாட்டு நிறுவனங்கள் இதில் சிறந்த பணியாற்ற முடியும்.

பொருளாதாரத் திட்டத்தை விரிவுபடுத்துவதற்காக சமூகத் திட்டம் தேவைப்படுகிறதெனப் பலர் கூறி வருகின்றனர். இதை இடப்பெயர்ச்சித் துறையில்தான் முதன் முதலில் செயல்படுத்த வேண்டும். இதை நன்கு திட்டம் வகுத்துச் செயலாற்றவில்லையெனில் சமூகப் பிரச்சினைகளும், பூசல்களும் அவற்றின் விளையும் துன்பங்களும் நம்மை அமிழ்த்திவிடும்.

இங்கு நமது காலத்தின் மிக முக்கியமான சிக்கல்களில் ஒன்றைக் காண்கிறோம். தொழில்துறை, அரசாங்க நிறுவனங்கள், பன்னாட்டு நிறுவனங்கள், சமய நிலையங்கள் இதைத் தீர்க்க வேண்டும். இதுதான் போதிய ஆட்கள் இல்லாமை. இது பல பிரச்சினைகளைத் தோற்றுவிக்கிறது. இடப்பெயர்ச்சி அவற்றுள் ஒன்றாகும்.

தமிழில்: வள்ளுவன் கிளாரன்சு

8 ஐரோப்பிய நாடுகளில் 50 இலட்சத்திற்கும் மிகுதியாக இடம் பெயரும் தொழிலாளர்

நாட்டு எல்லைகளைக் கடந்து செல்லும் மக்களின் தொகையை ஐ. நா. சங்கம் கணித்துள்ள போதிலும், உலக முழுவதும் நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளரைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் கிடைத்தன. இவ்வட்டவணை 1967இல் ஐரோப்பிய நாடுகளில் இடம் பெயர்ந்து சென்ற தொழிலாளரைப்பற்றி மட்டும் குறிப்பிடுகிறது. இது மேற்கு ஐரோப்பாவில் நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளரைப் பற்றி மத நிறுவனக் குழு தயாரித்த ஆய்வின் அடிப்படையில் அமைந்துள்ளது. இத்தகைய தொழிலாளரைப் பற்றி புள்ளி விவரங்கள் திரட்டுவது அரிது. ஏனெனில் நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளர் யார் என வரையறுத்துப் பாகுபாடு செய்வது நாட்டுக்கு நாடு வேறுபடுகின்றது. ஆகவே இவ்வட்டவணை ஏறத்தாழ சரியாக இருக்கும். இதை ஐ. நா. அல்லது அதன் நிறுவனங்கள் ஏற்றுக் கொள்வதாகக் கருதக்கூடாது.

வேலையளிக்கும் நாடு	ஆஸ்திரியா	பிரான்ஸ்	ஜெர்மானிய கூட்டாட்சிக் குடியரசு	சுவிட்ஸர்லாந்து	பெல்ஜியம்	நெதர்லாந்து	ஸ்வீடன்	பிரிட்டன்	மொத்தம்
வேலையளிக்கும் நாடு									
ஐரோப்பா: கிரீஸ்	380	10.000**	140,310	8,000	6,400	2,050	5,920	4,000*	177,060
இத்தாலி	1,430	700,000	266,800	510,000	68,160	7,500	5,420	35,000	1,594,310
மால்டா	—	—	—	—	—	—	—	33,000	33,000
போர்த்துக்கல்	—	300,000	17,800	—	2,110	2,350	—	4,000*	326,260
ஸ்பெயின்	350	640,120	118,030	81,000	25,680	13,700	3,190	30,000	912,070
யுகோஸ்லேவியா	45,480	40,000	97,720	11,000	8,000	1,450	13,420	2,000*	219,070
மத்திய கிழக்கு:									
சைப்ரஸ்	—	—	—	—	—	—	—	60,000*	60,000
துருக்கி	6,500	5,500	131,310	7,000	7,270	10,700	—	1,500*	169,780
ஆசியா:									
ஹாங்காங்	—	—	—	—	—	—	—	17,000	17,000
இந்தியா	—	990	3,070	—	—	—	—	230,000	234,060
மலேசியா	—	—	—	—	—	—	—	16,000	16,000
பாகிஸ்தான்	—	180	420	—	—	—	—	125,000	125,600
சிங்கப்பூர்	—	—	—	—	—	—	—	18,000	18,000
அமெரிக்கா:									
மேற்கு இந்தியத் தீவுகள்	—	—	—	—	—	—	—	445,000	445,000
ஆப்பிரிக்கா:									
அல்ஜீரியா	—	600,000	1,480	—	1,710	—	—	—	603,190
மொரோக்கோ	—	100,000	5,820	—	13,370	12,520	—	—	131,710
டுனீஷியா	—	60,000	760**	700	430	—	—	—	61,890
மொத்தம்.	54,140	2,456,790	783,520	617,700	133,130	50,270	27,950	1,020,500	5,144,000

குறிப்பு : பெல்ஜியப் பெண்கள் சமூக நலப் பாதுகாப்புத்துறையில் பதிவு செய்யப்பட்ட நாடுபெயரும் தொழிலாளரை மட்டும் குறிக்கும்.
* 1965இல் எண்ணிக்கை ** 1966இல் எண்ணிக்கை

வேலையின்மையா நாடு கடத்தலா

நாடு பெயர்ந்து செல்லும் தொழிலாளிக்கு வேறு வாய்ப்பு உண்டா?

சாமுவேல் பார்மர்

தேவையையும் திறனையும் பொறுத்த மட்டில் தொழில்வளர்ச்சி பெருகிய நாடுகளுக்கும், அவ்வளர்ச்சி குன்றியுள்ள நாடுகளுக்குமிடையே காணப்படும் இடைவெளியைக் குறைக்க பன்னாட்டுத் தொழில் இயக்கம் பாடுபடக்கூடும். வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் வேலை இருக்கிறது; வேலை செய்ய ஆட்கள் இல்லை; வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் தேவைக்கும் அதிகமான ஆட்கள் இருக்கின்றனர்; போதுமான வேலைவாய்ப்பு இல்லை. எனவே குடிபெயர்வின் மூலம் ஒருவர்க்கொருவர் உதவிக் கொள்ள முடியும்; அவ்வழி தமக்குத்தாமே துணைபுரியவும் முடியும். இந்தப் பரஸ்பர ஒத்துழைப்பு ஒன்றுக்கொன்று சரிகட்டிக் கொள்வது போலத் தோன்றினாலும், இது உண்மையில் சமூக, பொருளாதாரச் சிக்கல் மிகுந்த பிரச்சினைகளை உருவாக்கி விடுவதைக் காண்கிறோம்.

உற்பத்தியின் ஒரு கூறாகத்தான் தொழிலாளர்கள் பொதுவாகக் கருதப்படுகிறார்கள். விலை, மற்றும் உற்பத்தி காரணங்களைப் பொருத்து தொழிலாளர்களின் நடமாட்டமும் அமைகிறது. இது முழுக்க முழுக்கப் பொருளாதாரக் கருத்து. தொழிற்பெயர்ச்சியுடன் இணைந்ததே தொழிலாளர் பெயர்ச்சி என்பதும். இதில் ''மனித'' அம்சங்கள் மிக முக்கியமானவை. எனவே, முதலீடு—உற்பத்தி என்னும் முறையில் இந்தப் பிரச்சினையை அணுகுதல் போதுமானதாகாது. பொருளாதாரத்தைவிட இதில் சமூக இயலுக்கே சிறப்பிடம் அளிக்கவேண்டும்.

''தொழிலாளர்கள் பல நாடுகளுக்குக் குடி பெயரக்கூடிய வாய்ப்பும் அதனால் தோன்றும் பிரச்சினைகளும்'' என்பது பற்றி பேராசிரியர் குயின் அவர்கள் தயாரித்துள்ள அறிக்கையில், இப்பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து அவற்றுக்குத் தீர்வு காணும் வழிகளையும் குறிப்பிட்டுள்ளார். குறுகிய மற்றும் நீண்டகால திட்டங்களின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகிறார்; முதலில் கூறியதைப் பரிகாரமாகவும், பின்னர் கூறியதை அடிப்படை அமைப்பு மாற்றமாகவும் கருதுகிறார்.

சமூகத் துறையில் திட்டமிடுதல், பலரும் கூடிப்பேசி ஒத்துழைத்தல், பல்வேறு நாடுகளிலும் பரவலாகப் பொருளாதார வளர்ச்சி என்பனபோன்ற அவரது கருத்துக்களில் பொதுவாக நான் உடன்படுகிறேன். எனினும், தொழில் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளின் கோணத்திலிருந்து பார்க்கும்போது எது முக்கியம் என்பதிலும், எது முதலிடம் பெறவேண்டும் என்பதிலும் சிறிது கருத்து வேறுபாடு கொண்டுள்ளேன். பல நாடுகளில் தொழிலாளர்களின் குடிப்பெயர்ச்சியில் ஓரளவு வலியவனிடமிருந்து எளியவன் சுரண்டும் நிலை காணப்படுகிறது. இந்நிலைமையை வரலாற்றுக் காலந்தொட்டு நடைபெற்று வரும் குடிப்பெயர்ச்சியில் காணலாம். தற்போதைய குடிப்பெயர்ச்சிகளில் இந்நிலை மிகுதியாகக் காணப்படாவிடினும், அது உள்ளுக்குள் இருக்கவே செய்கிறது. குடிபெயரும் தொழிலாளர்கள் பொருளாதார, சமூக அரசியல் தொல்லைகள் என இருவகை இடர்களைச் சமாளிக்க வேண்டியிருக்கிறது. தொழிலாளர் அமைப்பின் கடைநிலையில் அவர்கள் தமது வேலையைத் தொடங்க இருப்பதால், சொல்வதற்கெல்லாம் அடிபணிய வேண்டிய நிலையில் அவர்கள் இருக்கிறார்கள். இறுதியாக வந்து முதலில் வெளியேற்றப்படும் மக்களாக அவர்கள் ஆகிவிடுகிறார்கள். இயந்திரமயமாவதால் வேலை செய்வோரின் எண்ணிக்கை குறைந்து முதலில் வெளியேற்றப்படுபவர்கள், அவர்கள்தான். எனவே மளமளவெனத் தொழில் நுணுக்கம் மிகுந்துவரும் ஒரு சகாப்தத்தில் வேலையற்றுப் போகக்கூடிய ஒருவாய்ப்பு அவர்களைப் பொறுத்தவரையில் மிகுதியாக இருக்கிறது.

சமூக விருப்பு வெறுப்புகள், குறுகிய தேசிய உணர்ச்சிகள், வெளிநாட்டாரை வெறுக்கும் மனப்பான்மை, இன உயர்வு எண்ணங்கள் முதலானவை கூட்டாகச் சேர்ந்து சமூக—அரசியல் இடர்ப்பாடுகளை அவர்களுக்கு விளைவிக்கின்றன. இவை வெறும் புறக்கணிப்பாகத் தோன்றினாலும், குடிபெயரும் தொழிலாளர்களின் செல்வநிலையைப் பொறுத்துத் தீவிரமான வெறுப்புணர்ச்சியாக மாறிவிடுகின்றன. இதுபோன்று, பாதகமான சூழ்நிலைகள் பலசேர்ந்து சந்தேகத்தையும் வெறுப்பையும் வளர்ப்பதைப் பலவிடங்களில் காண்கிறோம். இதன் விளைவாக, குடியேற்ற நாடுகளில் உள்ள மக்களும், சில நிறுவனங்களும் குடியேறும் மக்களையும் மற்றவர்களையும் பிரிக்கும் தடுப்புச் சுவர்களாக விளங்குவதைக் காணலாம். உழைப்பாளர் வர்க்கத்தின் பன்னாட்டு ஒருமைப்பாடு என்று அழைக்கப்படுவதெல்லாம் கூட இந்த விதிக்கு விலக்கன்று என்பதை நோக்கும்போது வியப்பு மேலிடுகிறது.

எனவே, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் குடிப்பெயர்ச்சியின் விளைவாக எழும் பிரச்சினைகளை ஆராயும்போது, இத்தகைய குடிப்பெயர்ச்சியில் இயல்பாக ஊடுருவி நிற்கும் சுரண்டல் தன்மையைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். அதன்வழி பிரச்சினையைத் தீர்க்க எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகள் அனைத்தும், சமுதாயத்தில் சுரண்டப்படுகிறோம் என்ற உணர்வையும் வெறுப்பையும் வளர்த்து வருபவர்களைக் கட்டுப்படுத்துவதாக அமையும். குடிபெயர்வோரின் வாழ்க்கைத்தர உயர்வுக்காக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகளில் சில அதிருப்தி அறிகுறிகள் நீங்குகின்றனவேயன்றி, அடிப்படைக்காரணங்கள் களைந்தெறியப்படுவதில்லை. குடிபெயர்பவர்களுக்குப் பொதுநல வசதிகள் அளிப்பதும், அவர்களிடம் மனிதாபிமானத்தோடு நடந்துகொள்வதும் மட்டும் போதுமானவை யாகா. இது முதற்பணி என்றாலும் இதைவிட முக்கியமானதாக அவர்களை மக்கள் ஏற்றுக்கொண்டு, சமமாகக் கருதுவதற்கு ஏற்றதொரு சூழ்நிலையை அமைக்க வேண்டும்.

நல்லெண்ணம் கொண்டு குடிபெயர்ந்துள்ள தொழிலாளர்களுக்குப் பலர் வேலைவாய்ப்புக்களை உருவாக்கித் தருகிறார்கள் என்றாலும், அவையனைத்தும் ஒரே மாதிரி காணப்படுகின்றன. நாட்டு மக்களின் மனப்பான்மையை மாற்றுவதற்கு அவர்கள் முயலாமையே இதற்குக் காரணம். இவ்வாறு செய்யாததால் நிலைமை சீர்படுவதில்லை. குடியேறியவர்களுக்கு இவை எரிச்சலூட்டிவிட்டு தாங்கள் அஃறிணைப் பொருள்களாகக் கருதப்படுகிறார்கள், என்னும் உணர்ச்சி மேலிடுகிறது. அவர்களைப் பொறுத்தமட்டில் அது நியாயமானதே. ஒருவகையாக நோக்கினால் தொழிலாளர்களைச் சுரண்டுவது என்பது, அவர்களை ஒரு இயந்திரமாக நடத்துவதாகும். இதனாலேயே குடியேறியுள்ள தொழிலாளர்கள் சில வகை நற்பணிகளுக்கு நேரடியாக

சாமுவேல் பார்மர் அலகாபாத் பல்கலைக் கழகத்தில் பொருளாதார பேராசிரியர். முன்னாள், ஸ்விட்ஸர்லாந்தில் பாஸியிலுள்ள உலக மத நிறுவன அவையில் அனைத்துக் கிறித்துவ நிலையத்தின் துணை இயக்குநர்.

ஒத்துழைப்பது போல் காணப்படினும், உள்ளுக்குள் அவற்றை, வெறுத்து ஒதுக்குகின்றனர். இதனால் அத்தகைய நலப்பணிகள் எதிர் பார்த்த பயனை அளிக்காமல் போய் விடுகின்றன.

சுரண்டலானது குடிப்பெயர்ச்சியில் இயல்பாகவே எவ்வாறு அடங்கியுள்ளது என்பதை ஒரு சிறிது விளக்க வேண்டும். முற்காலத்தில் இருந்து வந்த அடிமை வாணிபத்தைச் சற்றுக் கூர்ந்து ஆராய்ந்தால் இது தெளிவாகும். பருத்தி, தோட்டப் பயிர்கள், கனிச்சுரங்கம் முதலிய வற்றுக்குத் தேவைப்படும் உழைப்புச் சாதனமாக மனிதர்கள் கருதப்பட்ட காலமும் ஒன்றுண்டு. அடிமை முறையை விட இது சற்று மேலானது என்றாலும், இங்கும் வலியவன் எளியவனைச் சுரண்டுவதையே காண்கிறோம்.

ஒரு காலனி ஆதிக்கத்தின் கீழ் இருக்கும் வளம் குன்றிய இரண்டு நாடுகளுக்கிடையே தொழிலாளர்கள் குடிபெயர்ந்து உழைத்துப் பொருளீட்டிய போதிலும், அப்பொருளில் பெரும்பகுதி காலனி ஆதிக்க நாட்டையே சென்றடைகிறது; வளங் குன்றிய நாட்டிற்கே, குடிபெயர்ந்த நாட்டிற்கே சென்றடைவதில்லை. மேற்கிந்தியா ஆப்பிரிக்கா, மற்றும் தென்கிழக்கு ஆசியா நாடுகளுக்கும் குடிபெயர்ந்த சமயங்களிலும் இதே நிலையைத்தான் காண்கிறோம்.

இந்த மாற்றத்தில் மிகக் குறிப்பிடத்தக்க செய்தி என்னவென்றால், சுரண்டல் மிகப்புதிய நிலைக்கு மாறியதே. குடிபெயரும் தொழிலாளர்கள் எப்போதும் ஊக்கமும் விடா முயற்சியும் கொண்டு உழைப்பதால் நாளாவட்டத்தில் அவர்களது பொருளாதார நிலை மெத்தனம்மிக்க உள்ளூர் வாசிகளைவிட உயர்ந்துவிடுகிறது. உள்ளூர்க்காரர்களின் பொருளாதார பலவீனத்தைப் பயன்படுத்தித் தம்மை ஒரு உயர்ந்த வகுப்பாக இவர்கள் மாற்றிக்கொண்டு விடுகிறார்கள். இங்கே சமுதாயத்தின் அடிமட்டத்துக்கும் கீழ் ஓர் அடிமட்டம் உருவாவதைக் காணலாம். குடியேறியவர்கள் அடிமட்டமாகவும் உள்ளூர்க்காரர்கள் அவர்கட்கும் கீழான அடிமட்டமாகவும் ஆவதைக் காணலாம். இதற்கு எதிர்மாறான நிலை இன்று மேற்கு ஐரோப்பாவில் காணப்படுகின்றது. அங்கு உள்ளூர்த் தொழிலாளர்கள் சமுதாயத்தின் அடிமட்டத்திலும் குடியேறியவர்கள் அவர்கட்கும் கீழ்ப்பட்ட அடிமட்டத்திலும் இருந்து வருகிறார்கள். இந்த வேறுபாடு மிகவும் முக்கியமானது. எங்கெல்லாம் உள்ளூர்க்காரர்கள் கீழாட்களாகவும், வெளியிலிருந்து வந்த தொழிலாளர்கள் பொருளாதார வலிமை காரணமாக அவர்கட்கு மேற்பட்ட நிலையிலும் இருக்கிறார்களோ, அங்கெல்லாம் உள்ளூர்க்காரர்கள் சுரண்டாது எதிர்க்க முற்படுவதைக் காணலாம். ஆனால், உள்ளூர்க்காரர்கள் வலிமை மிக்கவர்களாக இருந்தும் வெளியில் இருந்து வந்த தொழிலாளரை,

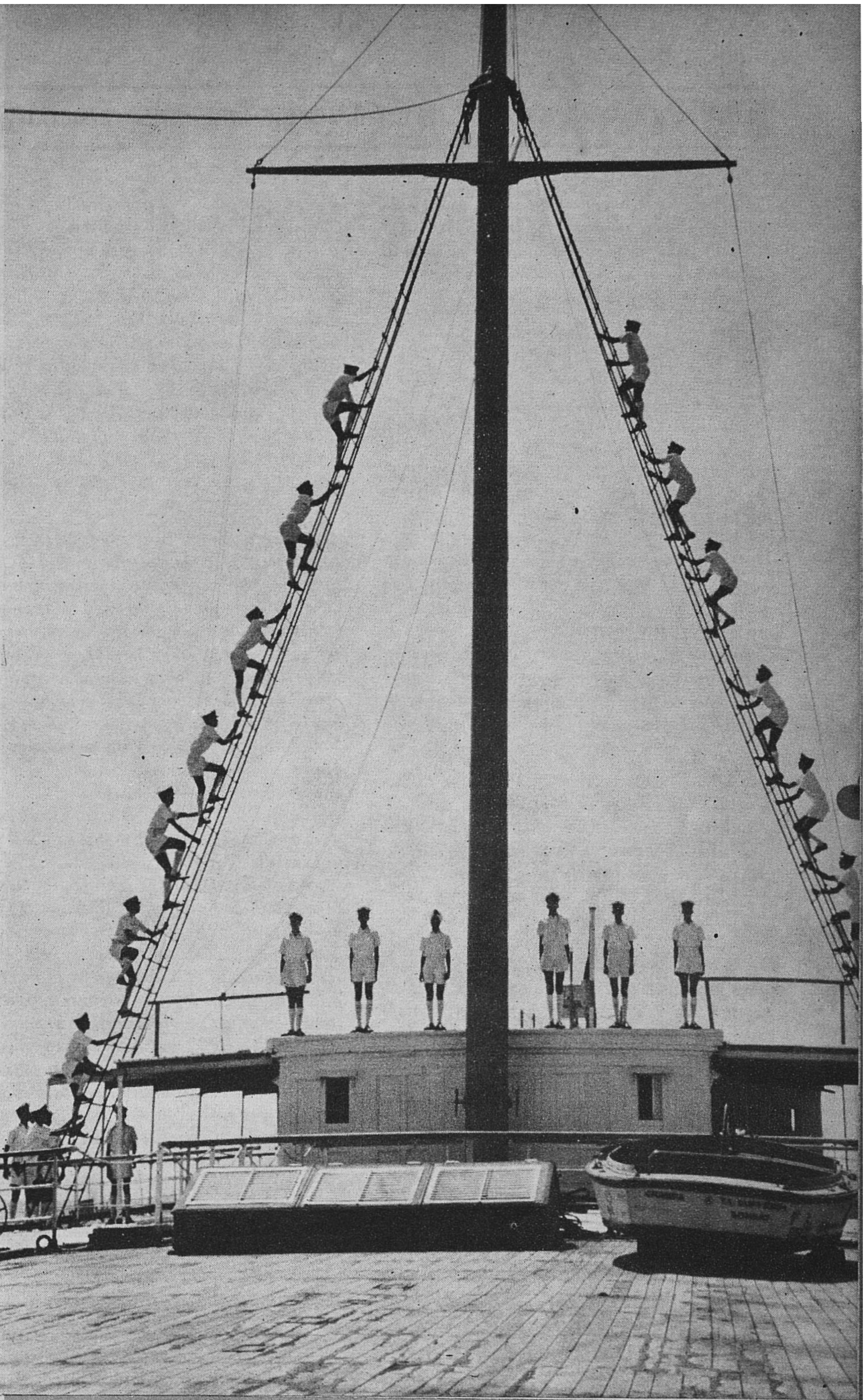


Photo ILO - T. S. Satyan

தற்கால மாலுமிகளும் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனமும்

90,000 ஆசிய மாலுமிகள் அயல்நாட்டுக் கப்பல்களில் சென்றபோதிலும், அவர்களைத் தெரிந்தெடுக்கும் முறை அவர்களுக்கு வேலை உறுதியோ அல்லது நல வசதியோ அளிப்பதில்லை. குறைந்த வேலைத் தரத்தை வழங்குவதற்காக கல்கத்தா, கராச்சி, சிட்டகாங், ஹாங்காங், சிங்கப்பூர் போன்ற துறைமுகங்களில் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் உதவியுடன் மாலுமிகளை வேலைக்கெடுக்கும் நிலையங்களை அமைத்து நல வசதிகளையும் பெருக்கியுள்ளனர். அயல்நாட்டு கப்பல்களில் மாலுமிகளைக் காத்தல் இந்நிறுவனத்தின் கடல் பணியின் ஒரு கூறாகும். 1919 இல் இது நிறுவப்பட்டதிலிருந்து மாலுமிகளின் வேலை நிலைமையை எங்கும் உயர்த்த முனைந்து வந்துள்ளது. பிற தொழிலாளருக்குச் செய்ததைவிட மாலுமிகளுக்கு அதிகமாக செய்துள்ளது; மாலுமிகளைப் பற்றி மொத்தம் 27 ஒப்பந்தங்களும் 15 பரிந்துரைகளும் நிறைவேற்றியுள்ளது. 10 ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை பன்னாட்டுத் தொழில் மாநாட்டின் கடல் துறைக் கூட்டம் நடைபெறுகிறது. 1970 இல் அதன் நிகழ்ச்சி நிரலில் கப்பல்களைத் தற்கால முறைப்படுத்துதல், கப்பலிலும் துறைமுகத்திலும் மாலுமிகளின் நல வசதி, மிகக் குறைந்த கூலி, எதிர்பாரா இடர் தடுத்தல், தொழில் பயிற்சி ஆகியவை இடம் பெறும். மேலே: இந்தியப் பயிற்சிக் கப்பலில் பயிற்சி இளைஞர் பாய்க் கயிறுகளில் ஏறுகின்றனர்.

இறுதியில் சேர்க்கப்பட்டு முதலில் விலக்கப்படுதல்

வெறுப்பார்களேயானுல், அவர்களுடைய போக்கில் பொருளாதார நியாயமில்லை; அது மேன்மேலும் சுரண்டல் மனப்பான்மையைத்தான் காட்டுகிறது.

ஒரு நாட்டுடன் மற்ருெரு நாட்டை ஒப்பிடும்போது தொழில் மயமான நாடுகள் சிறந்திருக்கக் காணலாம். பொதுவாக செயல்திறன் மிக்க வாய்ப்புக் கிடைத்தால் திறமையாக உழைக்கக் கூடியவர்களே முதலில் குடியேறுகிருர்கள். குடி பெயர்ந்த தொழிலாளரின் ஊதியத்தில் கணிசமான பகுதி அவர்கள் குடி புகுந்த நாடுகளிலேயே செலவிடப்படுகிறது. இது நேரிடையாக அவர்கள் செலவழிப்பது போக அவர்கள் தாய் நாட்டுக்கு அனுப்பிவைக்கும்போது ஏற்படுகிறது. எனவே, அவர்கள்ால் தொழிலடிப்படையான பொருளாதாரத்துக்கு இரு வகை நன்மைகள் ஏற்படுகின்றன. உற்பத்தி அதிகரிக்கிறது; தேவையும் தோன்றுகிறது.

குடியேறிய தொழிலாளர்கள் பயிற்சி பெற்றுத் தம் தாயகம் திரும்புவதால், அவர்கள் தங்கள் தாயகம் பொருளாதார வளர்ச்சியடையத் துணை புரிகிருர்கள் என்பது சொல்லிச் சொல்லி அலுத்துப்போன வாதமாகும். இதற்குக் காரணம் குடியேறிய தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலானவர் கைத்திறன் ஏதும் தேவையற்ற தொழில்களில் பணி புரிந்து வருகிருர்கள். அங்கு தொழில் நுணுக்கம் ஏதும் கற்பதற்கு வழியில்லை. மேலும் அத்தகைய நிலையில் அவர்கள் தாயகம் திரும்பினுலும் தொழிற் புரட்சிக்குத் துணை செய்ய முடியாது. இரண்டாவதாக தொழில் நுணுக்கம் சிறப்பான அளவிற்குக் கற்கும் ஓரிருவர் கூடத் தம் தாயகத்தில் அதைப் பயன்படுத்துவதற்கு வாய்ப்பில்லாமைக் கண்டு நல்ல ஊதியம் பெறும் நோக்கத்துடன் தொழில் நுணுக்கமிக்க நாடுகட்குத் திரும்பிவிடுகிருர்கள். இவ்வாறு பயிற்சி பெற்றுத் தாயகம் திரும்பாதவர்களைக் கண்டு வளரும் நாடுகள் கவலை கொண்டுள்ளன. மூன்ருவதாக, தொழில் திறமையைவிட தத்தம் நாடுகட்கு ஏற்றவாறு தாம் கற்ற தொழில் நுணுக்கங்களைப் பயன்படுத்தும் ஆற்றலாகிய தொழில் நுணுக்கப் படைப்பாற்றலைப் பெறும் குடியேற்றத் தொழிலாளரின் தொகை மிகக் குறைவாகும். தொழிற் சங்கங்களின் செல்வாக்கு, குடியேற்றத் தொழிலாளரின் நலத்தில் அரசாங்கங்களின் அக்கறை உலக மக்களின் மனச்சான்றுக்கு மதிப்பளிக்கும் போக்கு முதலிய பல சாதகமான காரணங்களால் பொதுவாகவே, அதிகம் சிறப்பாகத் தொழில் மயமான மேற்கத்திய நாடுகளில் தொழிலாளரை வெளிப்படையாகச் சுரண்டும் போக்கு குறைந்து வருகிறது. ஆனுல், குடியேறியுள்ள தொழிலாளர்களின் தன்னுணர்வு மிகுந்து வருவதனுல், சமுதாயத்தின் கீழ்மட்டத்துக்கும் கீழே தான் தள்ளப்பட்டிருப்பதை அவன் உள்ளம் உணர்ந்து உளநிலை மாறி வருகிறது. அவனுக்குத் தன்னுடைய உரிமைகளைப் பற்றி நன்கு தெரிகிறது. தன்னைச் சுற்றிலும் உள்ளூர் வாசிகளான தொழிலாளர் வர்க்கம் வசதியாக வாழ்வதையும் அவனுல் காணமுடிகிறது. இந்நிலையில் தன்னுடன் உழைப்பவர்களில் சிலர் ஒன்றுபடுவதற்குப் பதிலாகத் தனக்கு எதிராகப் புறப்படுவதைக் காணும்போது எதையோ பறி, கொடுத்த உணர்வு அவனை வாட்டுகிறது.

நலப்பணிகள், குடியேறுபவர்களின் வாழ்க்கை வசதிகளைப் பெருக்க முடியும். ஆனுல், மறைமுகமாகச் செயல்படும் சுரண்டல்முறைகளை அவை நீக்க முடியாது. அதற்கு சமுதாய அமைப்பிலேயே இன்னும் அடிப்படை மாற்றங்கள் தேவை. எனவே பேராசிரியர் குயின் அவர்கள் பரிந்துரைத்துள்ள சமுதாயத் திட்டம் அரசாங்கங்ளுக்கிடையேயான கூட்டுறவுத் திட்டம் முதலியவை பிரச்சினையை ''இன்னும் ஆழமாக'' ஆராயுமேயானுல் அதன் முடிவுகளைப் பலரும் ஒத்துக்கொள்ள முடியும். ஆனுல் அவர் எழுதியுள்ளவற்றைப் படிக்கும்போது சுரண்டல் முறையைப் பற்றி இன்னும் தீவிர முறையைப் பற்றி இன்னும் தீவிரமாக ஆராயவில்லை என்றும், அது புரையோடிய புண்ணுக்குப் புனுகு தடவுவதுபோலவும் காணப்படுகிறது. அவர் குடிப் பெயர்ச்சியினுல் இரு நாடுகளும் பயன் பெறுகின்றன என்றும், குடியேறுவது அடிப்படை மனித உரிமை என்றும் வலியுறுத்துவதுபோலத் தோன்றுகிறது. குடிப் பெயர்ச்சி, குடியேற்றம் என்ருலே 'சுரண்டல்' என்பது அவற்றில் ஓரளவு இணைந்திருக்கும். சுதந்திரமாக யார் வேண்டுமானுலும் குடி பெயறலாம் என்பதை விடக் கட்டுப்படுத்தப்பட்ட குடியேற்றக் கொள்கை என்பதே நடைமுறைக்கு உகந்ததாகும்.

ஆனுல் குடியேற்றத்தை அனுமதிக்கும் நாடுகள் உள்ளூர்த் தொழிலாளரின் நலனைப் பாதுகாக்கும் பொருட்டு விதிக்கும் பல்வேறு நிபந்தனைகளை, இத்தகைய கட்டுப்பாடெனக் கூற முடியாது. நான் குறித்த கட்டுப்பாடு வேறு வகையானது. எந்தவிதக் கட்டுப்பாடு சட்ட திட்டங்களும் எளியவரைக் காப்பதாக அமைய வேண்டுமேயன்றி வலியாரைக் காப்பதாக அமையக்கூடாது. பேராசிரியர் குயின் அவர்கள் பொருளாதார நடவடிக்கைகளைப் . பரந்த அளவில் மேற்கொள்ள வேண்டும் என்பனதைப் பற்றி ஒரு சிறிது கூற விரும்புகிறேன். மேற்கு ஐரோப்பிய நிலையில், அதிலும் குறிப்பாகப் ''பொதுச் சந்தை''க்குட்பட்ட பகுதிகளில் இது நடைமுறைக்குச் சாத்தியமாகும்... தொழில் வளர்ச்சிக்கு ஆதாரமான அம்சங்களைத் தங்குதடையின்றிச் சுதந்திரமாக அச் சந்தையில் .ஈடுபட்டுள்ள ஆறு நாடுகளின் எல்லைகளுக்குள் கொண்டு செலுத்தலாம் என்பதாலும், தொழிலாளர் மிகுதி உள்ள நாடுகளில்முதலும் தொழில் நுணுக்க அறிவும் தாராளமாகப் பாயலாம்.

இவ்வாறு தொழில்களைப் பரந்த அடிப்படையில் நடத்துவதற்குப் பொதுச் சந்தையில் சாதகமாக அமைந்துள்ள முக்கிய காரணம் உற்பத்திக் கூறுகள் தாரளாமாகப் பரிமாறிக் கொள்வதற்குமுன் உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருள்கள் தாராளமாக பரிமாறிக் கொள்ளப்படுகின்றன. எங்கே பொருளை மிகக் குறைந்த விலையில் உற்பத்தி செய்ய முடியுமோ அங்கு பொருளை உற்பத்தி செய்து பொதுச் சந்தையின் மற்ற பகுதிகட்கு விநியோகிக்கலாம். இத்தகைய தடங்கலற்ற விற்பனைச் சாத்தியக் கூறுகளின் காரணமாகத் தொழிற்சாலைகள் முழு அளவிற்கு வளரவும், துணைத் தொழில்கள் பெருகவும், பின்தங்கியுள்ள பகுதிகள் முன்னேறவும் வாய்ப்புக்கள் அதிகமாகவும் இப் பகுதிகளில் தொழிலாளர்கள் தேவைக்கும் அதிகமாக இருப்பதால், இவ்வாறு வளர்ச்சி ஏற்படும்போது தொழில் துறையில் வளர்ந்த நாடுகட்கு அவர்கள் குடியேறும் அவசியம் இல்லாமற் போகும். இருக்கும் செல்வங்களை அறிவு பூர்வமான வழிகளிற் செலவிடவும், மிகவும் வரவேற்கத் தக்க முறையில் தீவிர ஆராய்ச்சிகள் மேற்கொள்ளவும், கருத்துக்களையும் வல்லுநர்களையும் பரிமாறிக் கொள்ளவும் வாய்ப்புக்கள் வளரும். இவ்வளவுக்கும் அடிப்படையாய் அமைவது, வளர்ச்சி குன்றிய பகுதிகளில் உற்பத்தியாகும் பொருள்களுக்குத் தடையற்ற விற்பனைச் சாத்தியக் கூறுகள் அமைவதே ஆகும்.

தொழில் வளர்ச்சி பெற்ற நாடுகளில் உருவான தொழில் முறையில் முதலீடு அதிகம் செய்வதற்கான வாய்ப்புக்கள் இருப்பதுபோல் தொழிலாளரை அதிகம் அமர்த்திக் கொள்ளும் வாய்ப்புக்கள் இல்லை. எனவே வளர்ந்து வரும் நாடுகளில் வேலையில்லாப் பிரச்சினையைத் தீர்த்து வைக்க அம் முறைகள் பயன்படா. அதற்கு எதிர்மாருக அத்தகையவர்களைப் பயன்படுத்துவதால் வேலையில்லையே, என்று பெருமூச்சுவிட்டுச் சும்மா இருப்பவர்களை கூட உண்மையிலேயே தமக்கு வேலையில்லை என்று எண்ணும்படி செய்துவிடுகின்றன. எப்படி என்ருல் கிராமப்புற மக்கள் ஏதோ ஒரு சில தொழில்கள் துவக்கப்பட்டுள்ள நகரங்கட்கு வந்து விடுகின்றனர். வந்த பின்பு இருக்கும் வேலைகளும் குறைவு. அவையும் பயிற்சி பெற்றவர்க்கே என்றறிந்து பெருமூச்சு விடுகிருர்கள். ஆப்பிரிக்கா, ஆசியாக் கண்டங்களில் உள்ள தொழிற் பகுதிகளில் நகர்ப்புற வேலையற்ருேரின் எண்ணிக்கை இத்தகைய மாற்றங்களால் மிகுந்து வருகிறது.

தமிழில்: 'நம்பி'

Edited and published by T. P. Meenakshisundaran for the Southern Languages Book Trust, 441, Poonamallee High Road, Madras-10 and printed by B. Venugopal Reddy at Prasad Process Private Limited, Madras-26

சிறப்பிதழ் வெளியீடு அறிவிப்பு

21-ஆம் ஆண்டு நிறைவின் தொகுப்பு இதழ்

யுனெஸ்கோ கூரியரின் அடுத்த இதழ் செப்டம்பர் அக்டோபர் (1969) சிறப்புப் பேரிதழாக வெளிவரும்.

இத்திங்கள் வெளியீட்டில் சென்ற ஆண்டுவரை, அதாவது கடந்த 21 ஆண்டுகளாக வெளியிடப்பட்ட தலைசிறந்த கட்டுரைகள், படங்கள், (நான்கு பக்க சிறப்பு வண்ணப் படங்கள் உள்பட) பலவற்றைத் தொகுத்து வாசகர்களுக்கு வழங்குகிறோம்.

72 பக்கங்கள் — தனிப் பிரதி விலை ரூ. 3.00

தவறாது படிக்கவேண்டிய இதழ்

வாசகர்களுக்கு

யுனெஸ்கோ கூரியரின் தமிழ்ப்பதிப்பு இதுவரை இருபது இதழ்கள் வெளி வந்துள்ளன. ஒவ்வோர் இதழும் தனிச் சிறப்புடன் திகழ்ந்து வாசகர்களின் வரவேற்பைப் பெற்றிருக்கிறது. ஜூலை இதழில் தென்னாப்பிரிக்கா அரசாங்கம் கடைப்பிடித்து வரும் இன ஒதுக்கல் கொள்கையின் கேடுகள் நன்கு விளக்கப்பட்டிருந்தது. எழுதும் கலை தோன்றி வளர்ந்த வரலாற்றை முழுவதுமாக ஆராயும் அரிய கட்டுரைகளையும் படங்களையும் கொண்டதாக ஆகஸ்ட் இதழ் அமைந்தது. பண்டை வரலாற்றுச் சிறப்பைக் காட்டும் கட்டுரைகள் செப்டம்பர் இதழில் இடம் பெற்றன. அக்டோபர்-நவம்பருக்கான விசேஷ இரட்டை இதழ் போரினால் ஏற்படக்கூடிய கேடுகளை விளக்கி உலகில் அமைதி நிலவ வேண்டியதன் அத்தியாவசியத் தேவையை உள்ளத்தைத் தொடும் விதத்தில் எடுத்துக் காட்டுவதாக அமைந்தது.

சோவியத் யூனியன் அக்டோபர் புரட்சியின் ஐம்பதாவது ஆண்டு நிறைவைக் கொண்டாடியதையொட்டி கல்வி, விஞ்ஞானம், கலாசாரத் துறைகளில் அந்நாடு அடைந்துள்ள சாதனைகளை விளக்குவதாக டிசம்பர் இதழ் வெளி வந்தது.

பாரத நாட்டின் மாபெரும் இதிகாசங்களான இராமாயணம், மகாபாரதம் ஆகிய இரண்டைப் பற்றியும் ஆய்வுக் கட்டுரைகளையும் அழகான படங்களையும் கொண்டதாக ஜனவரி இதழ் வெளிவந்தது. 12 பக்க வண்ணப் படங்கள் இதன் சிறப்பு அம்சமாகும்.

பிப்ரவரி இதழில் மனித உரிமைகளைப் பற்றிய அரிய கட்டுரைகள் இடம் பெற்றிருந்தன. விஞ்ஞானம் ஒரு பண்பாடு என்பதை மார்ச் இதழ் விளக்கியது. 'நமது வருங்கால ஆரோக்கியம்' பற்றிய கட்டுரைகளைக் கொண்டதாக ஏப்ரல் இதழ் வெளிவந்தது. மே இதழில் எழுத்தறிவு பற்றிய கட்டுரைகள் இடம் பெற்றிருந்தன. மயக்க மருந்துகளினால் விளையும் பேரபாயத்தை விளக்கும் கட்டுரைகளைத் தாங்கி ஜூன் இதழ் வெளிவந்தது. ஜூலை, ஆகஸ்ட்—செப்டம்பர், அக்டோபர்—நவம்பர், டிசம்பர், ஜனவரி, பிப்ரவரி, மார்ச், ஏப்ரல், மே, ஜூன், ஜூலை இதழ்களும் வெளிவந்துள்ளன.

பல துறைகளிலும் அக்கறையுள்ளவர்களுக்கு அரிய கருத்துக்களை வழங்கும், சர்வதேச உணர்வை வளர்க்கப் பாடுபடும் 'யுனெஸ்கோ கூரியர்' எல்லோர்க்கும் ஏற்றதொரு வெளியீடாகும். உலகைக் காண விரும்பும் அறிவுத் தாகம் கொண்டோர்க்கும் கல்வி நிலையங்களுக்கும் பெரிதும் பயன்படும் பத்திரிகை. சர்வ தேசத் தரத்துக்கு சற்றும் குறையாத விதத்தில் கண்கவர் அமைப்புடன் சிறப்பாக வெளியிடப்படுகிறது.

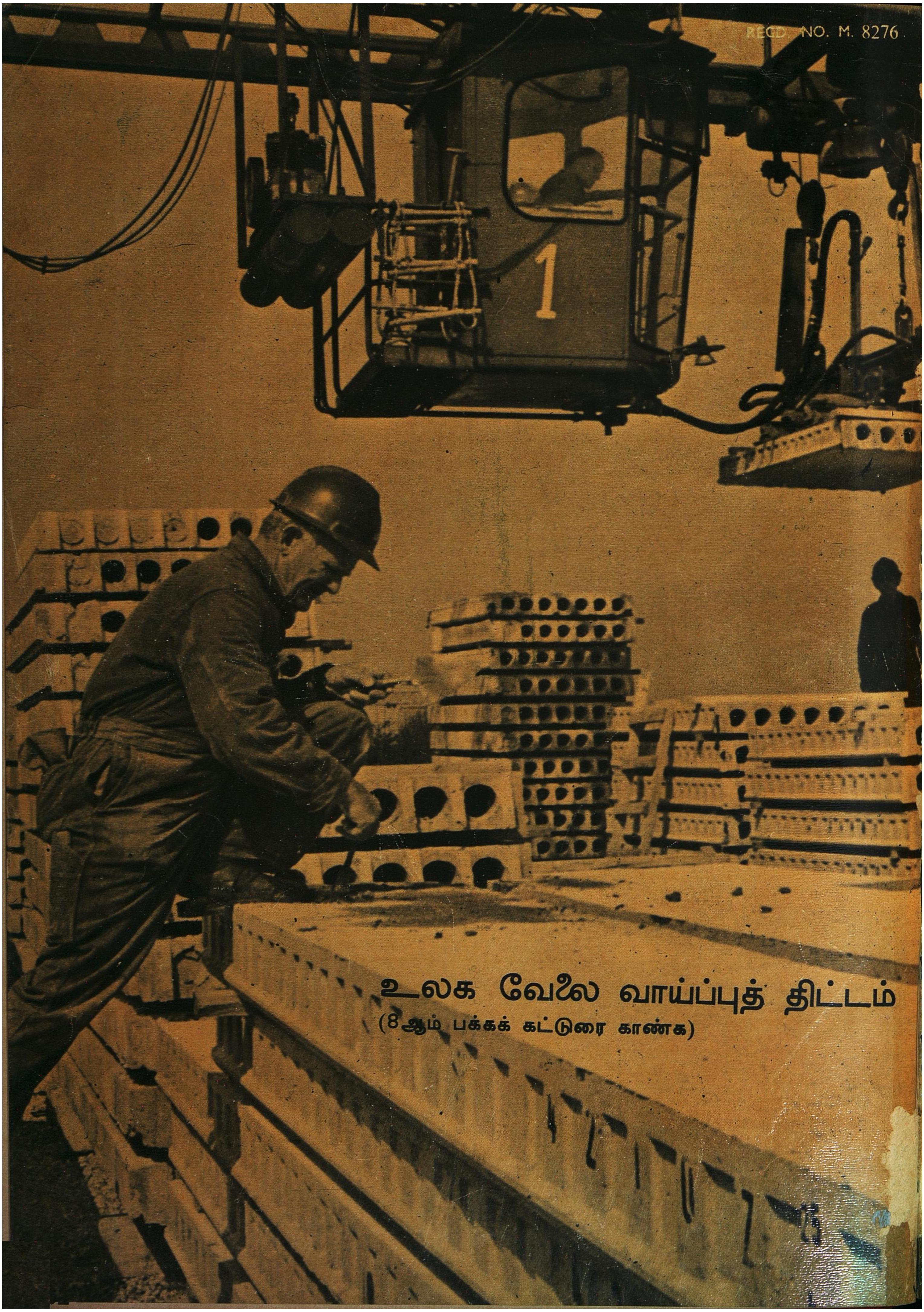
சந்தாச் செலுத்தி மாதந்தோறும் வீடு தேடி வர ஏற்பாடு செய்துகொள்ளுங்கள்.

ஆண்டுச் சந்தா ரூ. 10.50 கல்வி நிலையங்களுக்கு 9-50.

வேண்டுவோர்க்கு முந்தைய இதழ்களும் கிடைக்கும்.

யுனெஸ்கோ கூரியர்
441, பூந்தமல்லி நெடுஞ்சாலை
கீழ்ப்பாக்கம், சென்னை-10.

REGD. NO. M. 8276



உலக வேலை வாய்ப்புத் திட்டம்

(8ஆம் பக்கக் கட்டுரை காண்க)